



当社京都工場ビオトープ内のカルガモの親子（2025年5月撮影）

# 社会

人権の尊重	42
持続可能なサプライチェーンの実現	46
人材マネジメント	50
多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築	53
人材育成の強化	57
労働安全衛生の推進	61
道路交通事故の削減に寄与する製品の提供	65
製品品質、セールス・サービス品質の向上	68
事業を通じた地域経済への貢献	74
社会貢献活動の推進	77

# 人権の尊重

## ガバナンス

### 基本的な考え方

当社グループは、人権の尊重が事業活動の基本であるとの考えのもと、「国際人権章典」「ビジネスと人権に関する指導原則」「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」などの国際的な規範や基準を支持・尊重しています。

当社グループはステークホルダーの人権を尊重した事業活動を行うことを目的として、「人権方針」を専門家との協議および経営会議の承認を経て制定しています。同方針では、人権に関する国際的な規範や基準を支持・尊重することを基本としつつ、遵守すべきことなどの基本事項、人権に与える負の影響の防止・低減と救済措置、役員・従業員教育の実施などの具体的な取り組みについて定めています。同方針は英語に翻訳し、国内外のすべてのステークホルダーがウェブサイトにて閲覧できるようにしています。

当社グループのグローバル行動規範における第8条「人権と多様性の尊重、機会平等」では、人権を尊重するとともに、取引先、お客様、役員・従業員、地域社会の多様性を尊重し、差別や報復、いやがらせは、どのような形・程度にせよ容認しないことを定めています。

また、環境・人権リスクに関する国内外の法令や要求事項を踏まえて、「人権方針」や「サプライヤー CSRガイドライン」といった既存規範の改定、環境・人権に関するデューデリジェンス規範の制定について、外部有識者を加えて検討しています。

#### 参照

人権方針

[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/human\\_rights/pdf/human\\_rights\\_policy.pdf](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/human_rights/pdf/human_rights_policy.pdf)

人権方針の遵守

[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/human\\_rights/index.html](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/human_rights/index.html)

### 業務・投資における人権配慮

当社グループは、事業を持続的に成長させていくためには従業員や地域の皆様と相互理解に基づき良好な関係を構築することが不可欠であると考えます。事業所や関連施設を開設する際は、国や地域の慣習、宗教を含む文化的価値観などに配慮しています。

### 販売会社における人権配慮

販売会社では、従業員の安全や健康に配慮した職場環境の整備に取り組むとともに、人権侵害の行為を禁止しています。

### マネジメント体制

当社は、サステナビリティ部門、人事部門、購買部門、管理部門などが中心となり、外部専門家のアドバイスも得ながら人権尊重の活動に取り組んでいます。また、2024年11月に代表執行役社長を委員長とする「人権委員会」を設置しました。同委員会は、年に3回程度開催し、人権に特化した主要事項に関して協議しており、重要事項に関しては取締役会へ報告し審議する体制としています。取締役会へ報告され審議された内容については、人権委員会委員から担当部門へ共有し、社内外における人権尊重の取り組みの改善につなげています。

加えて、ビジネスと人権におけるリスクを潜在的な影響が大きく、かつ緊急性の高い優先リスクの一つとして位置付け、内部統制委員会が管理する全社リスクに統合し、適切に管理しています。

#### 参照

P09 サステナビリティ推進体制

P84 「内部統制」基本的な考え方・方針、体制

### 情報開示

各国・地域における人権デューデリジェンスの報告義務や、サステナビリティ報告に関する国際基準に適切に対応するべく、防止・軽減措置の開示を含む情報開示の強化を検討し透明性を確保していきます。

## 戦略

当社グループは人権の尊重を各マテリアリティに落とし込んで全社的な取り組みとして推進しており、代表執行役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会および人権委員会にて各マテリアリティのKPIや進捗をモニタリングしています。

具体的には、「事業を通じた地域経済への貢献」「多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築」「持続可能なサプライチェーンの実現」などのマテリアリティで設定した中長期的な目標やKPIを通じて、従業員や取引先とともに人権リスクに対する感度を高め、実践的な対応を強化しています。これにより、企業活動の全体にわたる人権尊重の意識が浸透し、社会的責任を果たす基盤となっています。

## リスクと機会

各国において、企業に対して人権の取り組みを求める法規の制定が進んでおり、サプライチェーン上の人権リスク対応の必要性が急速に高まっています。これら法規に対して適時・適切な対応や情報開示ができない場合は、法令違反のみならず、社会的信用の低下によりブランドイメージが毀損し、生産、開発、購買、営業などの事業活動にも影響を及ぼす可能性がありますと認識しています。

加えてヨーロッパを中心にバッテリーの製造過程におけるデューデリジェンスを法制化する動きが進行していることも考慮し、当社グループはグループの事業およびステークホルダーにとって優先的に対処すべき重要リスクを特定しています。自動車産業においてもより広範で複雑な事項への取り組みが求められるようになっていきます。

## 重要リスク

1. 強制的な労働：処罰の脅威によって強制される労働や、自由意思で働く権利の侵害リスク。
2. 紛争鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）およびコバルト、マイカ（責任ある鉱物調達）：紛争鉱物や責任ある鉱物調達に関連する児童労働や強制労働のリスク。
3. 労働安全衛生（安全）：劣悪な作業環境や危険な作業による負傷および疾病のリスク。
4. 消費者の安全と知る権利：消費者の心身の健康を害する製品・サービスの提供や不当表示のリスク。
5. 救済へアクセスする権利：効果的な救済を受けるための適切なプロセスへのアクセスが確保されないリスク。
6. ハラスメント：パワーハラスメントやセクシャルハラスメントによる就業環境の悪化リスク。

7. 環境・気候変動に関する人権問題：企業活動による環境破壊や地域住民の権利侵害リスク。

8. 児童労働：法律で定められた就業最低年齢を下回る児童による労働のリスク。

9. 先住民族・地域住民の権利：企業活動による先住民族や地域住民の人権侵害リスク。

## リスク管理

### 環境・人権デューデリジェンス・プロセス

当社グループは、デューデリジェンスの仕組みを通じて事業活動が環境や人権に与える負の影響を特定し、その防止または軽減を図るよう取り組んでいます。また、デューデリジェンスの仕組みづくりを外部有識者も加え進めつつ、一部の取引先でデューデリジェンスを開始しています。

### バリューチェーン上の重要リスクの特定・評価

バリューチェーン上の特に重要な人権リスクについて、外部専門家の協力を得ながら、特定と評価、そしてその防止・軽減策の検討を推進しています。人権リスクの特定と評価では、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが公表しているガイドラインを用いてリスクマップを作成し、リスクカテゴリーごとに深刻性と発生可能性を評価し優先順位付けしました。

また、当社グループの従業員は当社グループが持続的に成長し、企業価値の向上を実現していくための重要なステークホルダーです。従業員の尊厳、基本的な権利を損なうことは、人材戦略を阻害するだけでなく、エンゲージメントの低下を誘引します。さらに、グループの製品や品質にも重大な悪影響をもたらし、お客様に危険を及ぼすおそれがあることから、当社

グループは、労働条件、健康と安全などの従業員の権利侵害が、事業活動およびステークホルダーにとってインパクトの大きなリスク要因であると認識しています。

[参照](#) P44 人権アセスメント

### サプライチェーンにおける人権リスクの管理

当社グループは、取引先に対する権利侵害を発生させないことなどを含めた適正取引を行っており、取引価格や納期を各取引先と十分協議のうえ決定しています。加えて、「サプライヤー CSRガイドライン」に基づくマネジメントにより、取引先との双方向のコミュニケーションを図っています。なお、同ガイドラインについては、外部有識者に加え、サプライチェーン上でのデューデリジェンスを視野に入れた改定を検討しています。

2024年度よりAIを活用してサプライチェーン上の人権リスクや紛争鉱物などに関連するリスクの分析を開始しています。併せてEVバッテリーの原材料鉱物についてサプライチェーン上における人権リスクの予防・是正に向けた対応を進めていきます。

人権リスクが高いとされたサプライヤーへの監査および現地視察の重要性も認識しており、素材・原材料や精錬所レベルのTierNのサプライヤーに対する取り組みについて検討しています。

また、これらの防止・軽減措置について、今後モニタリングを実施予定です。

## すべてのステークホルダーを対象とした是正・救済

当社グループが、人権に負の影響を与えた、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、社内外のしかるべき手続きを通じて、その救済に取り組みます。

是正・救済のため、複数の窓口設置を推進しています。すべての窓口で秘密保持と利用者の匿名性を担保しており、通報や相談を行った者が報復や不利益を受けることはありません。また、社内調査にとどまらず、取引先企業内での調査が必要と判断した場合は、取引先のコンプライアンス担当者と情報を共有・統制し、通報者探しや報復などの禁止行為について事前に合意したうえで連携して対応します。

なお、人権侵害やその疑いがあった場合の対応・是正措置の内容は、適時、当社ウェブサイトで開示するとともに、サステナビリティレポートに掲載する予定です。

## グリーンバンスメカニズム

バリューチェーン上のすべてのステークホルダーが通報可能なグリーンバンスメカニズムの整備をめざし、当社は一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟しました。JaCERは「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進をめざす組織です。

（参照）JaCER ビジネスと人権対話救済機構  
<https://jacer-bhr.org/about/index.html>

## 従業員通報・相談窓口（グローバル）

従業員を対象とした相談窓口（ヘルプライン）を社内外に設置するとともに、多言語での対応が可能なグローバル内部通報窓口を設けています。

（参照）P87 社内および社外相談窓口の設置

## お取引先様相談窓口（日本）

当社調達部門の取引先を対象とした「お取引先様相談窓口」を設置しています。

（参照）P47 お取引先様相談窓口の設置

## お客様相談センター

お客様相談センターは、お客様からの声を直接承る窓口として全国のお客様からのお車の購入や取り扱いに関するお問い合わせ、ご意見・ご要望などあらゆるご相談に対応しています。お客様の期待を上回る親身な対応に努め、当社と末永くお付き合いいただくことをめざしています。

同センターでは、人権に関わる通報や相談も受け付けています。なお、お客様対応を行う従業員をカスタマーハラスメントから守り、安全に働ける職場環境を提供するという考えのもと、「カスタマーハラスメントに関する考え方」を策定しています。

（参照）P72 お客様相談センターの取り組み  
 カスタマーハラスメントに関する考え方について  
[https://www.mitsubishi-motors.co.jp/reference/customer\\_harassment.html](https://www.mitsubishi-motors.co.jp/reference/customer_harassment.html)

## 指標および目標

中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規に則ったデューディリジェンスと情報開示の実施</li> </ul>
2024年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション（MMPC）で人権アセスメントの実施</li> <li>AI分析ツールを導入し、サプライチェーン上の人権リスク調査の開始</li> <li>人事部門の外部研修参加実績：延べ58日間</li> </ul>

## 2024年度の取り組み

### 人権アセスメント

人権デューディリジェンスの一環として、2021年度から人権アセスメント<sup>(※)</sup>を国内外で実施しており、2024年度はミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション（MMPC）において実施しました。アセスメントの実施にあたっては、さまざまな属性を持つ従業員に対して評価機関とともにマンツーマンでのインタビューを行うなど、従業員の関与のもとでインパクトを評価しています。なお、このアセスメントにおいては社外の評価機関を起用し、アセスメントの客観性および国際規範との整合性を確保しています。

これまでに実施したアセスメントの結果、事業および従業員の人権に重大なインパクトをもたらす侵害事項はありませんでしたが、評価機関からの指摘事項については対策案の立案と実行およびモニタリングを進めています。

また、2024年度よりAIを活用してサプライチェーン上の人権リスクや紛争鉱物などに関連するリスクの分析を開始しています。バリューチェーン全

体を含めた人権リスクの特定と評価を行い、サプライチェーン上流におけるデューデリジエンスを開始しています。

※ 賃金（給与記録、残業代、不当な賃金控除）、児童労働（15歳未満の雇用）、強制労働（移動や退職の自由）、差別（ハラスメント）、健康と安全（トレーニングや教育、避難防災）、救済措置（相談窓口）などの項目について、社外の評価機関との協議のうえでILO基準および産業界イニシアチブを参考に評価

### 防止・軽減措置の実施

過去に実施した人権アセスメントの結果に対しては、以下のプロセスを通じ、人権リスクの低減に取り組んでいます。

- ① アセスメント結果のまとめ
- ② 改善を要する事項とその実行部門や計画の確定
- ③ 実施状況のモニタリング
- ④ 人権委員会への報告

また、アセスメントを通じて指摘を受けた事項については、グループ内で水平展開し、グループ全体で人権リスクの低減を図ることを検討しています。今後はさらに広範囲の人権アセスメントを行い、それによって特定した重要リスクやそれに対する防止・軽減策の検討に加え、防止・軽減策のモニタリングと情報開示を推進する予定です。

### 従業員教育・研修

当社では、人事部門担当の執行役員が主導し、各地区人事部門が従業員の人権意識の向上に努めています。すべての役員・従業員が人権を尊重するために、階層別研修や新入社員研修をはじめとするさまざまな研修に人権尊重への理解を深めるためのプログラムを組み込んでいます。

2024年度は、新入社員、中堅社員、新任管理職（部長・課長クラス）、

約760人を対象に研修を延べ730時間実施しました。また、経営幹部を対象にした研修も実施しました。加えて、「ビジネスと人権」に関するeラーニングを開設しました。

### 教育・研修実績（2024年度、三菱自動車）

対象	研修内容	受講者数	受講率
経営幹部	外部講師による「ビジネスと人権」に関する最新動向の共有など	49人	—
新任部長クラス	職場の責任者として求められる社会的な人権課題に関する認識の向上、人権尊重に向けた情報共有、ハラスメント防止および発生時の対応など	70人	100%
新任課長クラス	人権に関する最近のトピック、ハラスメント防止および発生時の対応と管理職の役割など	174人	100%
中堅社員（昇進者）	人権に関する最近のトピック、業務と人権の関係など	307人	100%
新入社員	企業が人権について取り組む意味、人権全般に関する基礎知識など	208人	100%
希望者	LGBTQに対する理解促進	485人	—
全従業員	LGBTQに対する理解促進（eラーニング）	9,259人	—
	ビジネスと人権（eラーニング）	8,665人	—
コンプライアンスオフィサー／コーディネーター	ビジネスと人権に関する情報のインプット	156人	—

### 「世界人権デー」に合わせた社長メッセージの発信

当社では、12月10日の「世界人権デー」に合わせて、代表執行役社長が全役員・従業員に向けて人権尊重に関するメッセージを毎年発信し、誠実な言動と意識向上の重要性について伝えるとともに、人権方針について啓発を行い、人権尊重の取り組みの重要性について周知しています。

### 外部イニシアチブへの参画

- 東京人権啓発企業連絡会
- 三菱人権啓発連絡会

## 持続可能なサプライチェーンの実現

### 2024年度の進捗

累計 **88%**

取引先のCSR第三者評価の実施率  
(購入金額ベース)  
[2023年度:85%]

単年度 **104**件

取引先の工程監査の実施件数  
[2023年度:101件]

- 毎年、年度末に開催している調達方針の説明会などを通じた取引先との意見交換、コミュニケーションの強化
- サプライチェーンCSRの強化に向けた、取引先のCSR第三者評価実施の支援

## ガバナンス

### 基本的な考え方

当社および主要海外生産拠点では、材料・部品の調達先、ならびにサービスや広告、物流などの約800社の企業と直接取引があり、さらにより多くのTier2以降の取引先があることから、当社グループの企業活動が多くの企業に影響を及ぼすと認識しています。また、サプライチェーン全体での協働や現地調達を通じて、カーボンニュートラルの実現や品質の向上、地域社会の発展に貢献できると認識しています。

これらの認識のもと、当社グループにおける原材料の調達から、部品および製品の製造、納入に至るすべての過程において、法令遵守はもちろん、環境、人権などに配慮した責任ある行動が重要と考えています。

そこで当社グループは、「サプライヤー CSRガイドライン」と「グリーン調

達ガイドライン」を制定し、すべての取引先と共有のうえ、一体となってサプライチェーン全体での持続的な成長をめざしています。両ガイドラインの遵守は、当社グループの調達活動における優先事項であるため、取引先説明会などの機会に際して、当社購買部門の担当役員がサプライチェーン全体に対して徹底を要請しています。

[参照](#) P42 人権の尊重

### サプライヤー CSRガイドライン

「サプライヤー CSRガイドライン」では、当社の人権方針を踏まえて差別撤廃や児童労働・強制労働の禁止など人権尊重の項目を定め、取引先に対して人権に配慮した取り組みを要請するとともに、第三者機関によるCSR評価受審の要請と、コンプライアンス違反事象が発生した際の措置を明記しています。労働や環境マネジメント、コンプライアンスなどの各分野に関して、当社グループは、すべての取引先と同一の視点で連携して活動を推進しています。

また、バリューチェーンを対象とした環境・人権リスクに関する国内外の法令や要求事項に対応するべく、同ガイドラインの改定について、外部有識者を交えて検討を進めています。

[参照](#)

サプライヤー CSRガイドライン  
[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy\\_guideline/index.html](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html)

P43 サプライチェーンにおける人権リスクの管理

### グリーン調達ガイドライン

当社の取引先には次のような「グリーン調達ガイドライン」の要求事項を

はじめ、さまざまな取り組みに協力いただいています。また、このガイドラインは、日本はもとより、主要海外拠点でも各国の実状、各拠点の業務内容に合わせて作成し、それぞれの取引先に展開しています。

### 「グリーン調達ガイドライン」での主な要求事項

- 環境マネジメントシステムの外部認証取得・更新
- 環境負荷物質の管理
- 3R (リデュース、リユース、リサイクル) の推進
- ライフサイクル環境負荷把握のためのLCA(※) データ提出
- 取引先の事業活動における環境負荷低減の取り組み
- 物流に関わる環境負荷の低減

※ LCA : Life Cycle Assessmentの略称。生産から廃棄までの環境負荷を算出して評価する方法

[参照](#) グリーン調達ガイドライン

[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy\\_guideline/index.html](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html)

### マネジメント体制

当社グループは、「持続可能なサプライチェーンの実現」を含むすべてのマテリアリティに関して、各取り組み責任者が長期視点で洗い出しを行ったリスクと機会を確認するとともに、サステナビリティ委員会で中期視点による外部環境およびステークホルダーのニーズと期待を踏まえた取り組み目標を審議・決定し、その進捗を確認することによりPDCAを回しています。

さらに、マテリアリティの見直しなどの重要事項やサステナビリティ全般の活動状況は、取締役会で審議・報告する体制としています。

[参照](#)

P85 リスク管理

P09 サステナビリティ推進体制

## 戦略

### リスク・機会とインパクト

リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サプライチェーンにおける人権侵害・環境破壊などの問題発生による社会的信用の低下や部品／材料の安定調達への悪影響</li> </ul>
機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持続的安定調達による当社のものづくりへの貢献およびサプライチェーン上のESG強化による投資家・ステークホルダーからの評価向上</li> </ul>
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業界団体・行政とも連携したBCP(※)体制の強化による事業継続</li> <li>● 紛争鉱物など、取引先における人権課題への対応を通じてサプライチェーン全体でのCSR推進による人権・環境へのインパクト低減</li> </ul>

※ BCP : Business Continuity Plan

### 責任のある材料調達

紛争鉱物(錫、タンタル、タングステン、金)、コバルトが武装勢力の資金源となり、深刻な人権侵害が起きています。

当社グループでは紛争鉱物などの調達により人権侵害に加担することがないように、「サプライヤー CSRガイドライン」に「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「紛争鉱物などの不使用」を明記し、責任ある調達を推進しています。また持続可能な鉱物調達に向け、環境・人権デューデリジェンスを含む新たなポリシーの策定を外部有識者の知見を取り入れながら検討しています。取引先とともに原材料調達の透明性を確保し、社会に対する責任を果たしていきます。

## リスク管理

### サプライチェーンにおける事業継続計画(BCP)

大規模災害、感染症の大流行、特定部品および材料(半導体など)の生産ひっ迫などが発生した場合に、取引先からの部品供給が途絶え、事業が中断するリスクがあります。そのリスクを回避・緩和するため、サプライチェーンにおける事業継続計画(BCP)の取り組みとして、リスクと影響の早期把握、代替取引先や代替部品の検討などの対策を講じています。

具体的には「サプライチェーンリスク管理システム」を構築し、取引先に当該取引先工場および海外を含めたTier2以降の取引先を登録していただくことで、リスク対象の取引先の迅速な絞り込みを可能にしています。さらに、取引先の被災・被害状況、特定部品および材料の生産ひっ迫による影響、当社生産計画への対応などについて、当社・取引先双方で情報交換を行い、対策を講じることができる仕組みを整備しています。

### ガイドラインへの合意書および適合宣言書による確認

当社は、人権侵害を発生させないことなどを含め適正取引を行っており、取引価格や納期を各取引先と十分協議のうえ決定しています。

また、「サプライヤー CSRガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を取引先に確実に遵守いただくために、「サプライヤー合意確認書」と「製品含有環境負荷物質の使用制限適合宣言書」の提出をお願いします。新規取引先に対しては、これらの書類を提出いただいたうえで取引を開始し、その後も合意状況を継続的に確認することで、実効性の担保を図っています。

当社の主要海外拠点であるミツビシ・モーターズ(タイランド)・カンパ

ニー・リミテッド、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア、ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーションでも同様の取り組みを展開し、海外生産拠点の取引先からも確実に「サプライヤー合意確認書」を提出いただいています。

### お取引先様相談窓口の設置

経済産業省策定の「自動車産業適正取引ガイドライン」に則した適正取引を推進する取り組みとして、当社調達部門の取引先を対象とした「お取引先様相談窓口」を設置しています。この窓口を通じ、取引先よりご意見やご指摘をいただき、当社の調達活動における法令違反や不正・不当行為、人権侵害など、コンプライアンスの問題や懸念を早期に発見し、迅速な改善につなげることで、よりいっそうの適正取引の確保に努めています。

(参照)

P44 グリーバンスメカニズム

P85 リスク管理

## 指標および目標

長期目標 (2030年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達・物流領域における取引先・輸送業者との連携を通じたCO<sub>2</sub>排出削減活動を推進</li> </ul>
中期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会的要求であるCSRに対して取引先の意識向上と改善に向けた取り組みを促す</li> <li>- CSR活動の重要性の説明による第三者機関でのCSR評価の促進とスコア改善</li> <li>- 新出部品の取引先選定時や毎年の取引先評価でCSRを評価し、取引先選定の判断基準の一つとする</li> <li>- 取引先と調達領域でのCO<sub>2</sub>排出量削減に向けた活動の定着化</li> <li>- 取引先および業界団体（JAMAなど）と連携した調達領域でのCO<sub>2</sub>削減活動やCO<sub>2</sub>削減量把握手法の確立</li> <li>- CO<sub>2</sub>排出量をコスト換算し、新出部品の取引先選定時の判断要素として考慮</li> </ul>

## 2024年度の取り組み

### 取引先とのコミュニケーション

サプライチェーンマネジメントにおいて、取引先への適切な情報提供や双方向コミュニケーションは欠かせません。

当社は毎年、年度末に次年度に向けた調達方針の説明会を開催し、約300社が参加しています。また、取引先経営幹部と当社幹部との個別懇談会も毎年開催し、経営者レベルで密接なコミュニケーションを図っています。これは取引先約180社の自主組織である「三菱自動車協力会」が実施している1回当たり20社程度の小規模懇談会で、2024年度は計9回、懇談を行いました。

### 第三者評価によるサプライチェーンでのCSRの向上

当社は、取引先においてCSR活動をレベルアップいただくことを目的に、第三者による「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野に関わるCSR評価を実施しています。

2024年度は、多くの取引先に第三者評価を受審していただきました。2025年度も継続して評価を受審していただく取引先を拡大しつつ、すでに受審済みの取引先（発注金額ベースで全体の約9割）の評価スコアの向上に注力していきます。

**参照** EcoVadisの評価方法  
[https://support.ecovadis.com/hc/ja/articles/115002531507-EcoVadisの  
 評価手法とは](https://support.ecovadis.com/hc/ja/articles/115002531507-EcoVadisの評価手法とは)

### 取引先における品質向上の支援

当社グループでは、取引先の品質に対する監査や、取引先が実施するセルフチェックへの協力といった活動を定期的に行い、サプライチェーン全体の品質向上に取り組んでいます。

2024年度は取引先92社104工場に対して工程監査を実施し、指摘事項はおおむね3カ月以内に改善していただきました。工程監査は、前回監査の結果により監査周期を1～3年に定め実施しています。品質セルフチェックは毎年310社の取引先に実施していただき、各社セルフチェックで発見された弱点の改善を図っていただいています。加えて、セルフチェックの全社の傾向分析結果を全取引先へ展開し、改善を促進するなど取引先とのコミュニケーション向上ならびに品質向上に積極的に取り組んでいます。

また、各取引先の品質実績を数値化したサプライヤースコアカードを毎月発行することで各社の課題を明確化し、迅速かつ確かな改善対策につなげています。特に重大な不具合に対しては、取引先と共同で原因の分析や

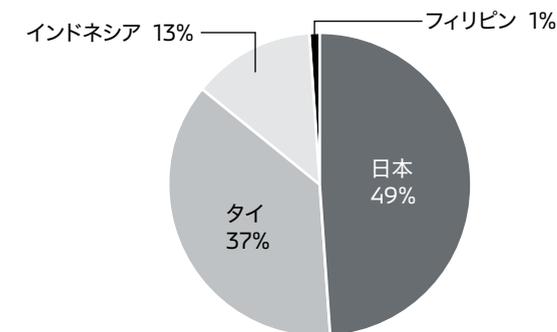
対策の妥当性を検証し、確実な再発防止を図っています。さらに、お客様に安心して当社の製品をご利用いただくために、部品納入時の不具合の発生を未然に防止する活動についても取引先と共同で実施しています。

### 現地調達の推進

当社グループの海外拠点においてはコストの最適化を目的とし、現地調達の効果があり技術的に成立するものは、できる限り現地取引先から調達することを基本方針としています。また、すでに現地調達を行っている部品においても、構成部品などの現地調達を進め、さらなるコストの最適化を推進しています。

なお、新規取引先については、事前に体制監査を実施して、開発能力、生産能力、品質管理能力などを評価し、必要に応じて改善指導を実施しています。また、現地取引先への支援として、日本の取引先と現地取引先との合併や技術提携などの橋渡しも行い、現地の雇用創出、技術力向上など地域への貢献にも取り組んでいます。

### 主要生産拠点が所在する国別部品購入額比率（2024年度）



## 従業員教育・研修(単体)

対象者	内容
全従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>下請法の周知(eラーニング)</li> </ul>
調達部門 (新入社員、キャリア入社者、 他部門からの異動者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「サプライヤー CSRガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」の再周知</li> <li>CO<sub>2</sub>排出量削減活動の取り組み事例共有</li> </ul>

### 参照

P43 環境・人権デューデリジェンス・プロセス

P37 IMDSによる材料データ管理

P34 サプライチェーン全体での取り組み

## 社外イニシアティブへの参画

- 一般社団法人日本自動車工業会
- パートナーシップ構築宣言

### 参照

当社のパートナーシップ構築宣言

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/74966-05-23-tokyo.pdf>

# 人材マネジメント

## MMC WAY(行動指針)

当社は、事業環境が急速に変化するなか、グループが持続的に成長し、企業価値の向上を実現していくための鍵は「人材」と考えています。

そこで当社グループでは、組織と組織で働く従業員すべてで共有し、物事を進めるうえでの“拠りどころ”となる共通の行動指針として2017年度に「MMC WAY」を設定しました。また、当社グループを取り巻く環境が大幅に変化していることを踏まえ、グループのあるべき姿について代表執行役社長をはじめとする経営陣が改めて議論を重ね、社員からも意見を聞いたうえで、2022年度には「MMC WAY」を刷新しました。企業として大切にすべきこと、人として生きていくうえで大切なことを新たな「MMC WAY」に整理し、全役員・従業員が一体となって当社の「ビジョン・ミッション」の実現にチャレンジしています。

「MMC WAY」の冒頭2項には、ベースとなる重要な価値観として、社会からの信頼の土台となる「お客様第一」と企業活動を通じた「社会の発展への貢献」を据えました。当社グループの存在意義は「企業活動を通じてお客様に喜んでいただき、社会に貢献していく」ことであり、このことを従業員一人ひとりがつねに念頭に置いて行動できるよう冒頭2項を定めています。ほかの3項については、従来の「MMC WAY」の大切な要素をより具体的にわかりやすく表現しました。

企業として重視すべき行動指針である「MMC WAY」は人事評価制度にも反映しています。「MMC WAY」「人材育成・組織管理」「専門性」の3つの基軸による多面的なコンピテンシー（行動特性）評価を導入し、社員の主体的な成長を図っています。

また、「MMC WAY」の浸透のために毎年職場ワークショップを開催しています。2024年度は、改めて「MMC WAY」の必要性を振り返り、その理念に基づいた行動につなげるため、各項目について具体的な行動例を討議し、理解度向上を図りました。

〔参照〕 MMC WAY

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/company/information/philosophy/index.html>

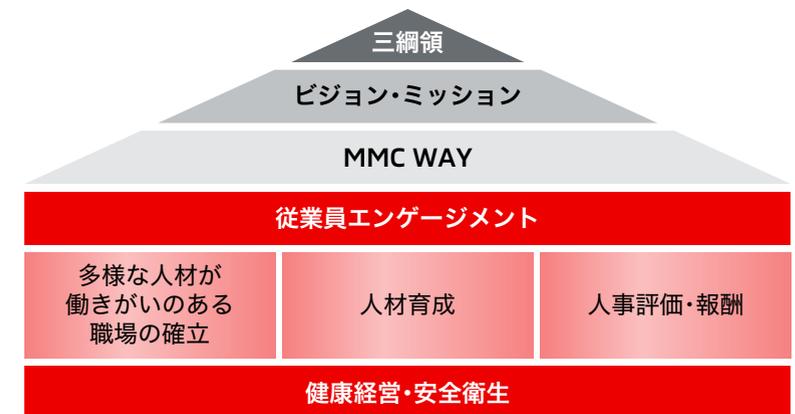
### 「MMC WAY」職場ワークショップ実施後のアンケート結果

設問「MMC WAYを理解した」に対する肯定的回答率		
2022年度	2023年度	2024年度
91.3%	95.2%	96.5%

## 基本的な枠組み

当社は「ビジョン・ミッション」を遂行するための行動指針である「MMC WAY」を体現できる「人材育成」、また一人ひとりがやりがいを持って働き、自身の能力を存分に発揮し、エンゲージメント高く、心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境を整えることが重要な課題であると認識し、各種取り組みを進めています。

## 人材マネジメントの基本的な枠組み



〔参照〕 P07 三綱領、ビジョン・ミッション

### 多様な人材が働きがいのある職場の確立

多様な人材の活躍を企業価値の創造へと結び付けるため、個々の能力が最大限に発揮され、誰もが働きやすい職場環境の整備を進めています。仕事の生産性と生活の質をともに向上するワーク・ライフ・バランスの確立をめざし、女性社員のさらなる活躍推進、シニア人材の多様な活躍機会の創出、障がい者雇用のいっそうの促進に加えて、出社勤務とリモート勤務を組み合わせたハイブリッドワークの推進や、育児、介護といったライフイベントに対応可能な柔軟な勤務制度の整備に取り組んでいます。

〔参照〕 P53 多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築

## 人材育成

当社では、三菱グループ共通の根本理念である「三綱領」と当社の「ビジョン・ミッション」、日々の業務の指針となる「MMC WAY」の3つを教育の柱とし、新入社員から部長クラスまで、体系的な人材育成が図れるよう、人事部門が全社教育体系を整備しています。業務を通じて成長し、より職場で活躍できる人材を育成すべく、教育プログラムの充実に取り組んでいます。

海外での生産・販売台数の増加にともない、世界的な視点で考え、活躍できる人材を育成する取り組みに力を入れています。また、時代の変化に合わせたDXリスキリングプログラムを実施するとともに、各組織で求められる専門的な知識・スキルや行動基準である「専門性」を行動評価の項目に設定し、専門性の強化を促すべく、OJT/Off-JTの双方での教育施策を充実するなど、次世代リーダーの育成に取り組んでいます。

〔参照〕 P57 人材育成の強化

## 人事評価・報酬

当社の評価・報酬制度においては、目標管理制度に基づく業績達成度評価に加え、行動指針「MMC WAY」、ならびに「人材育成・組織管理」「専門性」の3つの柱による多面的なコンピテンシー（行動特性）評価を採用し、個人の業績と成長を多角的に捉える仕組みを構築しています。

管理職に対しては、組織活性化の推進に資するマネジメントの役割を担わせるとともに、①組織目標の共有と達成責任の徹底、②目標達成に向けたインセンティブの強化、③求められる思考・行動様式の浸透、④実力本位の公正な登用を図ることで、経営基盤の強化に資する人材マネジメントを実践しています。

一般社員に対しては、①組織目標の共有と達成意識の醸成、②評価・処遇における透明性および納得感の向上、③企業理念および行動規範の浸透を通じて、組織としての一体感の醸成と個の成長をともに促す仕組みを整えています。

さらに、役職や担う責任の大きさ、ならびに個々の会社への貢献度を的確に評価し、これらを適正に処遇へと反映する報酬制度を設計することで、社員一人ひとりのキャリア形成と、さらなる意欲向上につながる環境の整備に努めています。特に管理職においては、経営への参画意識および高い当事者意識を涵養するとともに、透明性・公平性を確保すべく、賞与に会社業績連動の要素を組み入れています。

なお、給与水準については、法令を遵守することはもとより、業界水準にも十分配慮しつつ職務の内容に応じ適正に決定しています。加えて、人種、国籍、性別などによる不当な給与格差の排除を徹底し、公正かつ信頼に足る制度運用を堅持しています。

〔参照〕 人事関連データ：給与水準

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

## 健康経営・安全衛生

従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが、企業価値向上と持続的成長の実現への原動力となります。当社では、従業員の健康を保持・増進させることを重要な経営課題の一つと位置付け、「健康宣言」を掲げ、国内拠点において全社一丸となって健康経営を推進しています。また、従業員の安全と健康の確保は企業活動の基盤と考え、「全社安全衛生管理方針」のもと、構内協力事業場も含め、継続して対策に取り組んでいます。

〔参照〕

P61 労働安全衛生の推進

全社安全衛生管理方針

[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy\\_guideline/index.html](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html)

## 従業員エンゲージメントの向上

当社では、2013年度からエンゲージメントサーベイ（社員意識調査）を継続的に実施しています。同サーベイは、企業、組織全体、社員の状態を可視化し、結果から見える課題と向き合うことで人と組織を活性化させ、従業員エンゲージメントの向上につなげることを目的としています。

エンゲージメントは、「当社で働いていることを幸せに感じますか」と「当社を職場として推薦できますか」の2設問に基づき測定しており、これらに加え、会社の方針、経営陣、意思決定スピード、キャリア、ウェルビーイングなどに関する網羅的な設問を投げ掛け、社員の声を集めています。

調査結果を分析のうえ、役員、組織長、担当部門それぞれに担当領域のフィードバックを実施し、エンゲージメント向上を図るアクションの実行を促しています。特に組織・人材マネジメントにおいては、組織開発研究の第一人者が監修した当社オリジナルの学習プログラム「ヨリヨイ職場対話」を開発し、組織長向けに職場づくりを実践的に学習するためのワークショップを提供することに加えて、全社員に対して動画学習教材を提供しています。また、2023年度より社外有識者を招いたセミナー「Drive your team」を毎年開催し、マネジメントの質の向上を推進しています。さらに、同サーベイ結果は、経営幹部が出席する人材開発会議においても、今後の人材開発の方向性を議論する際の参照データとして使用し、会社としてエンゲージメントを持続的に高めるためのアクションにつなげています。

## マネジメント体制

当社では、経営戦略と連動した人材戦略を推し進め実行していくため、代表執行役社長および幹部からなる人材開発会議を設置し、企業競争力に直結する人材確保・育成に関する課題や施策について月1回、計画的に議論および検討しています。

事業を支える各機能の専門性の強化を織り込んだ最適な要員計画を策定し、電動車のパワートレイン制御システムの開発や各種要素技術の領域拡大、カーボンニュートラル対応の促進、デジタル化の推進、新ビジネス領域への進出などを企図した体制の強化を進めています。社員が安心して能力を発揮できる働きがいのある職場づくり、社員のチャレンジと成長を促す教育・研修を含む育成機会の拡充、社内外の優秀な人材を惹き付けるような魅力ある会社のあり方など、当社を取り巻く社内外の環境や市場動向を分析しながら、人材開発会議の場での関連な議論を通じて、既存の施策の振り返りと効果検証、加えて、新規施策の検討・審議を行っています。

過去の歴史が色濃く反映された歪な労務構成など、当社の現状認識・分析を出発点として、中期経営計画「Challenge 2025」の達成に向けた人材に関する課題を、幹部への個別ヒアリングも実施しながら、中期経営計画の初年度である2023年度より幅広く議論しています。2023年度は、人材戦略で掲げている、重点施策の3本柱である「より一層働きやすい職場への改革」「教育・リスキリングプログラムの充実」「多様で幅広い人材確保の推進」の具体化とともに、課題・テーマの優先順位付けを行いながら、継続的なキャリアおよび新卒の採用強化、キャリア入社者の早期戦力化と定着、またシニア人材の活用や、部門の状況に応じた管理職ポストの任期の柔軟な運用など、特に“量”の課題に関して優先的に取り組みました。

また、2024年度においては、一定の“量”の充足を確認できたことを踏まえて、次なる施策として、社員一人ひとりの生産性向上に資する“質”の向上に焦点を定めて、人材育成の強化に注力しました。具体的には、部門ごとの職務や当該部門に所属する社員の経験年数に応じた教育体系の可視化に向けて、部門がめざす「あるべき姿」を起点とし、その実現に必要な「スキル」、さらにスキル習得のための「研修・OJT」を体系的に整備する取り組みを推進しています。こうした取り組みを通じて、社員の中長期的なキャリア形成への意識の醸成、現時点における自身の立ち位置の可視化による上司と部下の間の認識ギャップの解消、さらに、担当業務や研修受講の意義への理解促進による主体的な学びの姿勢の醸成といった効果を期待しています。これらは、中期経営計画期間中の本格運用をめざして、着実に準備を進めています。加えて、今後も“質”のさらなる向上を重要課題と位置付け、人材育成のいっそうの強化を通じた社内人材のレベルアップを図るべく、引き続き検討・議論を重ねていきます。

## 「Challenge 2025」の人材戦略

2023年度に始動した中期経営計画「Challenge 2025」を力強く推進し、持続的な成長を実現するためには、すべての従業員が心身ともに健やかに、そして働きがいを感じながらその能力を最大限に発揮できる職場環境を整備することが不可欠です。加えて、かつてない事業環境の変化に直面するなか、DXの加速や新規事業の創出を実現するための教育とリスキリングの強化、多様な価値観やバックグラウンドを有する人材の確保・活用が、企業としての競争力を左右する重要な要素であると認識しています。

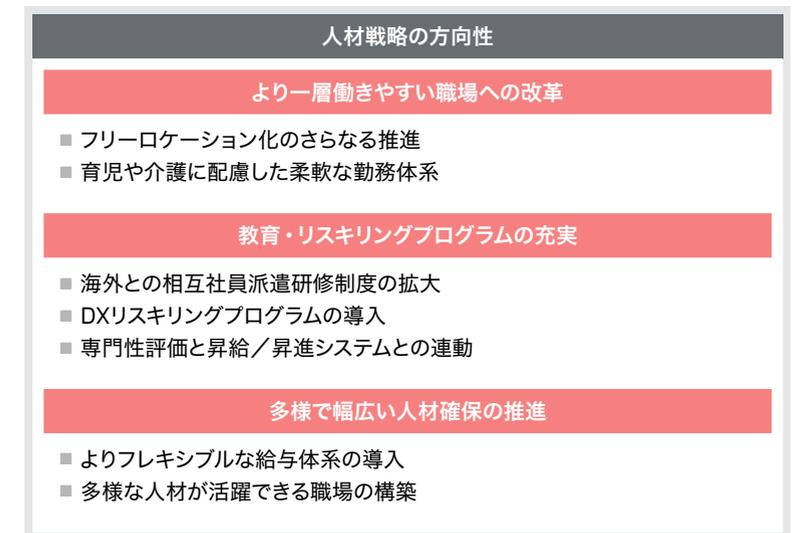
こうした認識のもと、当社は人材戦略の中核に「より一層働きやすい職

場環境の整備」「全社的な教育・リスキリングプログラムの充実」「多様な人材の戦略的確保と活躍推進」の3つを据え、具体的な施策の策定と実行に注力しています。

### 参照

P53 多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築

P57 人材育成の強化



## 多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築

### 2024年度の進捗

6.4%

女性管理職比率<sup>(※1)</sup>  
[2023年度:6.3%]

69.6%

男性育児休業取得率<sup>(※2)</sup>  
[2023年度:70.6%]

2.72%  
(2025年3月時点)

障がい者雇用率  
[2023年度:2.55%]

- ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスに関する意識調査の実施
- 管理職向け男性育休推進研修の実施

※1 比率は単体の従業員数に基づき、全管理職に執行役員を含め算出

※2 育児・介護休業法の規程に基づく、育児休業等及び育児目的休暇の取得割合

### 基本的な考え方

#### ワーク・ライフ・バランス

当社グループは、一人ひとりがやりがいを持って働き、自身の能力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境を整えることが、重要な課題と認識しています。

こうした認識のもとで、個々の能力を最大限発揮できる働き方が可能となる環境を整備し、仕事の生産性向上と生活の質向上の双方が両立するワーク・ライフ・バランスの実現を支援することで、多様な人材の活躍を価

値創造につなげています。当社では、フレックスタイム制度やリモートワーク制度、また両立支援施策として短時間勤務や各種休暇・休業制度を整備するなど、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。

#### ダイバーシティ推進方針

お客様ニーズの多様化や技術革新などによる市場環境・経営環境の著しい変化に対応し、当社グループが持続的に成長していくためには、異なる価値観や考え方を持つ社員が互いに切磋琢磨し、クルマの新しい魅力・価値を創り出していくことが重要です。そのために、当社グループでは、人種、国籍、民族、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、宗教を問わず社員の多様性を尊重し、一人ひとりが働きやすく、いきいきと仕事ができる環境づくりに取り組んでいます。

また、ダイバーシティを浸透させ実現するため、2014年に策定した「ダイバーシティ推進方針」に基づき、ダイバーシティ推進室を設置してDi@MoND活動を推進しています。この活動は、多様性を受け入れ、社員の多様な個性を活かし、会社と社員一人ひとりの成長につなげることを目的としています。社員の誰もが働きやすく、働きがいをもって活躍できる環境づくりを進めています。

〔参照〕

ダイバーシティ推進方針

[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy\\_guideline/index.html](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html)

人事関連データ：従業員数、地域別従業員数、女性の管理職登用状況、女性の役員登用状況、従業員の構成、新卒採用者数、キャリア入社者数

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

### よりいっそう働きやすい職場への改革

#### フリーロケーション化の推進

当社では、社員一人ひとりがより効率的かつ、柔軟な働き方を実現し、ワーク・ライフ・バランスを確立できるよう、リモートワーク制度を導入しています。

本制度は継続的に広く利用されていますが、育児や介護といったやむを得ない理由により、出社することに制約がある社員に対しては、働けなくなるリスクを回避するため、フルリモートという形でリモートワーク制度を弾力的に運用することで、ワーク・ライフ・バランスが維持できるように配慮しています。一方、出社勤務では、組織での対面のコミュニケーションが行われることで新しい発想の創出にもつながり、また知識・スキルを習得する機会が得られるなど、効果的・効率的な成長が期待できることから、出社とリモートのバランスを考慮した、より良い働き方の実現に向けて取り組んでいます。

また、育児や介護などに配慮した柔軟な勤務体系の観点では、さまざまな両立支援制度の拡充に努め、社員が働きやすい基盤づくりを進めています。2018年度には「両立支援コンシェルジュ」を社内を設置し、育児や介護など社員の個別相談に対し適した制度の活用を案内しています。コンシェルジュに集められた社員の声から、制度・取り扱いを改善するなど、より柔軟な働き方が実現できるよう環境づくりに取り組んでいます。

〔参照〕 人事関連データ：育児休業取得者数と復帰後定着率、ワーク・ライフ・バランスに関する主な制度利用者数

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

## 仕事と育児の両立を支援

当社は、仕事と育児の両立をめざす従業員を積極的に支援しています。設備面では、企業主導型保育施設として、岡崎製作所内に「ディア・キッズおかざき」(2017年4月)、本社ビル内に「ディア・キッズたまち」(2019年2月)を開設しています。また2023年度からは、全社員を対象に両園スタッフによる「育児相談」を実施しており、社員やその家族からの育児の相談にオンラインや電話で個別に応じています。



従業員向け保育園「ディア・キッズたまち」 「ディア・キッズおかざき」(岡崎製作所内)(本社内)

環境整備面では、改正育児・介護休業法の施行にともない男性の育児休業取得をさらに促進するため、管理職向け研修、プレパパ・プレママ向けセミナー、eラーニングを継続的に実施しています。さらに、2024年度には管理職向け研修、プレパパ・プレママ向けセミナー、育休復帰セミナーの動画を作成し、各自が都合のよい時間に視聴できる環境を整備しました。男性社員の育児休業取得率を、女性社員育児休業取得率に近づけることを目標に取り組みを進めています。

## 仕事と介護の両立を支援

高齢化社会が進むなか、社員の仕事と介護の両立を支援することが重要と考えています。介護の専門家にメールや電話で随時相談できる窓口を

設置しているほか、仕事と介護の両立に向けた基本知識について外部講師から学ぶ「介護オンデマンド動画セミナー」の配信を継続実施しています。

また、各自都合のよい時間に視聴できるよう、介護のポイントが理解できる「介護ショート動画」も展開しています。

〔参照〕両立支援制度一覧表

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/workstyle/index.html>

## 外国籍従業員の受け入れ環境の整備

当社では、年々増加する外国籍従業員の受け入れ対応の一つとして、宗教・宗派を問わず利用可能な祈祷室を本社と岡崎地区の2拠点に設置しており、各拠点を訪問するお客様やサプライヤーなどのステークホルダーにも開放しています。岡崎地区の祈祷室には、礼拝前に身体を清めるための「小浄施設」も設置しています。

〔参照〕人事関連データ：地域別従業員数

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>



祈祷室(本社内)

祈祷室(岡崎地区内)

## LGBTQに対する理解の促進

当社は「人権方針」において、ステークホルダーの人権尊重を定め、性別、性的指向、性自認などに基づく不当な差別やハラスメントを容認せず、多様性を尊重することを表明しています。さらに、すべての役員・社員が守るべきグローバル行動規範の「人権と多様性の尊重、機会平等」においても尊重を明記しています。

これらの考え・方針のもと、社内のLGBTQ当事者が活躍できる働きやすい環境づくりをめざし、職場環境の改善や社内制度の整備に努めています。社員制度においては、結婚の定義に同性婚の関係を含め、結婚休暇や育児休業の取得、社宅の利用を認めています。また、LGBTQを正しく理解し基本的な知識を身に付けること、およびALLY(アライ)と呼ばれる支援者を増やすことを目的に、セミナーやeラーニングを実施しています。2018年度より開催している外部講師による理解促進セミナーには、2024年度は約485人の従業員が参加し、eラーニングは、9,259人の従業員が受講しました。これらの教育を受講した従業員のうち、希望者には当社オリジナルの「ALLYステッカー」を配布しALLYの見える化を推進しています。

〔参照〕

人権方針

[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/human\\_rights/pdf/human\\_rights\\_policy.pdf](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/human_rights/pdf/human_rights_policy.pdf)

社外からの評価「PRIDE指標」

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/evaluation/index.html>

## 社外イニシアティブへの参画

当社は、婚姻の平等を求める企業を募る「Business for Marriage Equality」キャンペーンへの賛同を表明しています。

同キャンペーンは、日本で活動する3つの非営利団体による、同性婚の法制化に賛同する企業を可視化することを目的としており、当社は企業としての社会的役割を果たすため、国連持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向け積極的に取り組んでいます。キャンペーンへの賛同により、SDGsの目標「5. ジェンダーの平等」「10. 不平等をなくす」ことにいっそう貢献していきます。

## 多様で幅広い人材確保の推進

### フレキシブルな給与体系の導入

多様な人材の確保と適材適所の実現を通じ、企業競争力をいっそう強化するため、当社では管理職層を対象に「役割グレード制」を導入しています。同制度は、個々の年次や職歴にとらわれることなく、担う役割とその重要性に応じて処遇を決定する仕組みであり、役割の大きさや責任の度合いに応じて報酬を適切に設定する柔軟な給与体系を構築しています。これにより、年功的な運用に流れがちな従来の処遇体系を見直す契機をつくり、多様なバックグラウンドを持つ人材を社内外から広く確保しやすくしています。特に、技術革新や市場・経営環境の急激な変化に迅速かつ的確に対応するためには、事業戦略や組織ニーズに応じて必要な役割を定義し、求められるスキルや経験を備えた人材に対して、公正かつ競争力のある報酬を提示することが不可欠です。

今後は、こうした「役割グレード制」の運用をさらに深化させ、外部環境や事業戦略の変化に即応できる柔軟な処遇体系として、より高い実効性を追求していきます。

### 多様な人材が活躍できる職場の構築

多様な人材が活躍できる環境づくりを進めるために、2023年度までの促進活動に加え、新たな取り組みを検討・実施しています。

障がい者の雇用においては、全社として雇用を促進していくため、特例子会社での採用促進のほか、本社人事部門内に人員を配置し、集中型の雇用を展開するなどの雇用バリエーションの拡大、各地区の状況を踏まえた雇用促進セミナーの実施など、各部門が連携して、より多様な障がい者の方が活躍できる職場づくりの検討と実行を進めています。

さらに、シニア人材がこれまで以上に活躍できるよう、雇用年限の見直しを含めた雇用のあり方、労働条件の見直しを検討しています。また生産部門においては、シニア人材に適したより負荷の少ない仕事の創出を推進しながら、働きやすい環境整備に向けた施設の更新や、事務所部門でのITツールの更新・導入なども計画しています。

### 女性社員の活躍推進

当社は、「女性活躍推進」を重点課題の一つに設定しています。2024年4月には、女性活躍推進法に基づき「女性活躍推進行動計画」を策定し、2029年3月までに「女性管理職比率と間接従業員に占める女性比率とのギャップを縮めていく」ことを目標とする取り組みを継続的に進めています。

この一環として、社員のモチベーション・スキルの向上、社外ネットワークの構築を目的とし、当社の管理職候補者や現役管理職を選抜し、公益

財団法人21世紀職業財団が主催する女性活躍サポート・フォーラムに継続して派遣しています。また、リーダーシップスタイルやマネジメントスキルを学ぶ機会として、あいち女性の活躍促進事業実行委員会のセミナーにも岡崎地区の女性管理職候補者を派遣しています。

#### 参照

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画  
[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/pdf/plan\\_of\\_action\\_fy24-28.pdf](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/pdf/plan_of_action_fy24-28.pdf)

人事関連データ：女性の管理職登用状況・女性の役員登用状況  
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

### 障がい者の雇用促進

誰もが活躍できる職場をめざし、障がいのある方を幅広い職種で積極的に採用しています。2024年度における当社の障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.55%であり、今後もさらなる雇用促進と社内環境の整備に取り組んでいきます。

当社単独では、身体、精神、知的障がいのある社員が約190人勤務しています。オストメイトや車いすにも対応した多目的トイレの設置のほか、聴覚障がいのある社員に対するコミュニケーション補助ツールの配布など、障がいのある社員に配慮した職場づくりを進めています。2024年度からは、本社の人事本部内に専門人材を配置し、部署集中型でも雇用を展開できるようにするなど、多様な障がいのある方々に、働く可能性を広げる取り組みを推進しています。

2007年4月に設立した特例子会社「三菱自動車ウイング株式会社」（2023年12月にMMCウイングから名称変更）においても、障がい者雇用の促進を図っており、岡崎、水島、京都の各製作所内に事業所を構え、身体、精神、知的障がいのある社員が計80人勤務しています。同社は設立か

ら18年目に入り、ハローワーク、県内の障がい者就労支援機関や特別支援学校から障がい者就労に関するお問い合わせやご相談を多数いただくなど、地域での認知度も向上しています。また、障がい者の就労支援への協力として、特別支援学校、就労支援機関からの現場体験実習を積極的に受け入れ、集団行動や仕事の進め方などについての指導も担っています。

今後、各職場における障がい者雇用の取り組みの共有や、全社共通の理解浸透セミナーの開催など、全社でさらなる雇用促進を見据えた企画を展開していく予定です。

〔参照〕 人事関連データ：障がい者雇用の推移

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

## シニア人材の雇用

当社では、技能・技術の伝承や知識・経験が豊富な人材の確保などを目的に、定年退職後のシニア人材を継続雇用する制度を運用しています。2025年3月時点で814人の再雇用者が在籍し、技能・技術の伝承や後進育成にあたっています。

## 人材育成の強化

### 2024年度の進捗(三菱自動車)

**344,264**時間 年間総研修受講時間<sup>(※1)</sup>  
[2023年度:128,254時間<sup>(※2)</sup>]

**3.08**日 従業員1人当たり研修受講時間<sup>(※1)</sup>  
[2023年度:1.16日<sup>(※2)</sup>]

**40,234**円 従業員1人当たり研修費用<sup>(※1)</sup>  
[2023年度:8,877円<sup>(※2)</sup>]

- 課長層向けマネジメント力強化研修の導入
- CDPキャリアセミナーの導入
- 社外eラーニングの利用可能対象の拡大

※1 人事本部主催研修・部門独自研修(一部)

※2 2024年度より算出方法を変更

### 基本的な考え方・方針

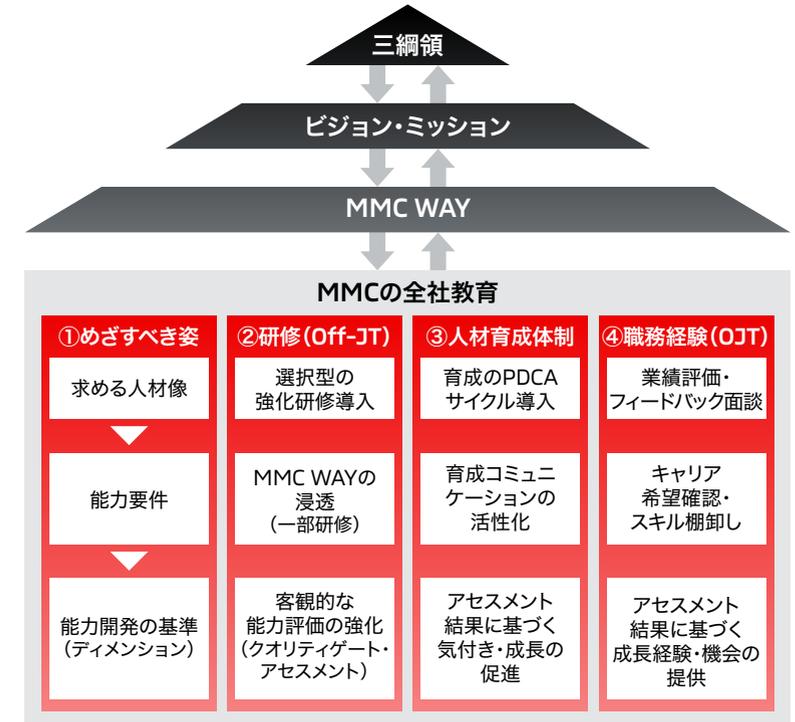
三菱グループ共通の根本理念である「三綱領」と当社の「ビジョン・ミッション」、日々の業務の方向付けとなる「MMC WAY」の3つを教育の柱としています。また、これらを実現するために職務区分ごとに求める人材像を設定し、必要な能力やスキルを明確にしています。

そのうえで、人事部門では全社教育体系を整備しており、新入社員から部長クラスまで、体系的な人材育成を進めるため、職位・経験年数に基づいて構成された研修カリキュラムや、次世代リーダー育成のための選抜型研修、eラーニングを活用した全社員向け研修や希望者が自主的にプログラムを選択して受講する選択型研修など、さまざまな研修プログラムを実施しています。

また、各領域・部門においても、業務を通じて成長し、職場でより活躍していく人材を輩出すべく、部門ごとに定義した専門スキルに基づく教育プログラムを実施しています。

さらに、当社では毎年職場の上司と面談を行い、将来のありたい姿について話し合う機会を設けています。自分の将来像を上司と共有することで、今後のキャリアについてより理解を深め、次の成長につながるような人材育成をめざしています。

### 教育の柱(三菱自動車)



教育プログラム (三菱自動車)

職務区分 (求める人材像)	階層別教育			階層横断	グローバル					
	昇進	役割/スキル	制度		マインド/スキル	英語				
部長クラス (M1) (変革のリーダー)	M1昇進者 研修		評価者研修	キャリア入社者向け研修	CDPPキャリアセミナー	選抜型研修(リーダーシップ・ デベロップメント・プログラム)	メンター向け研修	エンジニア研修	グローバル マインドセット 研修 <sup>(※2)</sup>	TOEIC施策
課長クラス (M2) (マネジメントのプロ)	M2昇進者 研修	マネジメント力 強化研修								
指導専門職 (実務のリーダー)	指導専門職 昇進者研修									
主担当職 (業務推進の キープレイヤー)	指導専門職 昇進候補者 研修									
主担当職 昇進者研修										
担当職 (担当業務のプロ)		新入社員 研修								
業務職 (効率的な業務 遂行)		入社 2年目 研修								
		入社 3年目 研修 <sup>(※1)</sup>								

※1 キャリア入社は入社3年目研修に相当するビジネス基礎力フォロー研修の受講対象

※2 入社3年目研修、新入社員研修のプログラム内でそれぞれ実施

「MMC WAY」の浸透活動 (三菱自動車)

「MMC WAY」の従業員への浸透活動として、毎年職場ワークショップを開催するとともに、社内イントラネットに会社幹部のインタビュー記事を掲載することで、「MMC WAY」に込めた思いと、具体的にどう実践していけば良いのかについて、社員の道しるべとなるよう発信を続けています。

2024年度は、「MMC WAY」を制定した2017年入社社員を対象としてインタビューを実施しました。「MMC WAY」は2022年に改定を実施しており、新旧いずれも知る社員たちが、現在の「MMC WAY」をどのように受け止めているか、また職場においてどのように実践しているかを確認しました。会社幹部よりもより身近な立場の社員の捉え方や考えを発信することで、「MMC WAY」を日々の業務に取り入れやすくするよう企図しています。

教育・リスキリングプログラムの充実 (三菱自動車)

キャリア入社者フォロー施策

キャリア入社者が当社に馴染み早期に力を発揮できるよう、メンターの設定や1 on 1ミーティングなど職場での受け入れ体制を強化しています。また、同時期入社者同士のつながりを醸成する集合研修として、現場理解の機会を提供する工場・開発施設見学のほか、過去の安全や品質に関わる不祥事への理解を深め、再発防止を図ることを目的とした「過ちに学ぶ研修」をプログラムに組み込んでいます。

## マネジメント力強化

課長職層を対象に、職場管理や指導・育成の強化など、マネジメントスキル向上の機会付与を目的とした「マネジメント力強化研修」を2024年度第4四半期より開始し、年度内に約100人が受講しました。2026年度末までに既存課長職層への研修を完了させ、2027年度からは課長職層昇進後の常設型研修として継続実施する予定としています。

## 海外との相互社員派遣研修制度の拡大

当社では、海外での生産・販売台数の拡大を図るのにもとない、グローバルに活躍できる“次世代リーダー”の育成に力を入れています。当社グループの注力地域であるアセアンを中心に若手社員を1年または2年派遣（現地関連会社での実務経験1年あるいは語学研修1年+現地関連会社での実務経験1年）する海外業務研修プログラム「GCDP (Global Career Development Program)」を実施しています。2024年度は、1年プログラム10人、2年プログラム3人の計13人を派遣しました。

同プログラムには2022年度から公募枠を設置し、要件を満たす社員は誰でも応募できるようにしています。また、2023年度からは関係会社から当社への派遣研修も開始し、海外関係会社社員も含めた継続的な人材育成を図っています。

## DXリスクリングプログラムの導入

自動車業界は100年に一度の大変革期を迎えており、IT・デジタルテクノロジーの進化によって、ビジネス環境は日々劇的に変化しています。こうした変化に適応し、グローバルに広がる多様な顧客層へのリーチを強化するためにも、デジタルトランスフォーメーション (DX) の推進は不可欠です。特に、デジタルネイティブであるZ世代のみならず、あらゆる世代・市場の多様なニーズに応え、より多くの顧客に新たな価値を提供するためには、デジタル技術を駆使した革新的なアプローチの強化が求められます。

このような背景のもと、IT・デジタル領域における15年先のビジョンを全役員で議論し、テクノロジーの力を最大限に活用し未来へ前進するためには、全社員が高度なIT・デジタルリテラシーを備えることが不可欠であるとの認識を共有しました。中期経営計画「Challenge 2025」の中核となる取り組みの一つである「デジタル化推進・新ビジネス領域への進出」においても、デジタル人材の育成は極めて重要なテーマです。

2023年度には、デジタル人材育成の第一歩として、全役員および間接社員を対象に「IT/Digitalリテラシー向上研修」（計6時間）を実施し、全役員・社員の変革マインドの醸成に取り組みました。2024年度からは、加速度的に普及が進む生成AIの基礎知識習得および業務活用に関するセミナーを開講するなど、社員がAIを適切に活用できる環境の整備を進めています。さらに、業務効率化を加速するノーコード・ローコードツールの活用を促進するとともに、それを支える教育プログラムを段階的に展開しており、社員の生産性向上を支援しています。

今後も、当社グループに必要なIT・デジタル人材像を明確に定義し、最先端のデジタルスキルを備えた人材の育成に向けた取り組みを着実に推進していきます。

## 専門性評価と昇給・昇進システムとの連動

2022年度の人事制度改正において、行動評価の一項目として「専門性」を新設しました。これは、各組織において求められる専門知識とスキルの習得度、およびそれらを活かした実践の度合いを評価することで、社員一人ひとりの成果創出とパフォーマンス向上を促進するものです。「専門性」に基づく評価は、認識と動機付け、実践とフィードバック、能力開発と成長という一連のプロセスと結び付き、昇給・昇進と連動する仕組みとなっています。こうしたサイクルを毎年の評価を通じて循環させることで、専門性の向上を基盤としたキャリアの開発・発展と新たな挑戦に対する意欲の醸成を図っています。

導入当初の2022年度は、暫定的な全社基準のもとで評価を実施しましたが、2023年度を通じて部門ごとの評価基準を策定し、2024年1月より正式導入に至りました。2025年度は、さらに「専門性」の定義を深化させるべく、職種別スキルマップと体系的な教育プログラムの整備を進め、より実効性の高い能力開発を推進します。「専門性」は単なる研修を通じて育まれるものではなく、実践と経験の積み重ねによって真に深化するものです。そのため、各部門において、OJT (On-the-Job Training) を核とした成長機会の創出を重視しつつ、必要に応じてOff-JT (Off-the-Job Training) を効果的に組み合わせることで、実務を通じた「専門性」の強化を後押ししていきます。

今後も、「専門性」を企業競争力の源泉と捉え、その強化に向けた制度・環境のさらなる進化を図っていきます。

## 次世代リーダーの育成(三菱自動車)

持続的な企業成長を実現するため、将来を担う次世代リーダーの育成を計画的に進め、会社の長期的な発展を支える基盤を築いています。

2024年度からは、管理職に加え指導専門職まで対象を拡大して、選抜型研修「リーダーシップ・デベロップメント・プログラム」を実施しています。約7カ月間にわたる同プログラムでは、職位ごとにめざすリーダー像を定義したうえで、将来、経営を担うために必要な知識の習得と思考力の訓練を行い、段階的な成長を支援しています。

また、経営人材の計画的な育成と配置を目的としたタレントマネジメントとして、当社では、代表執行役社長、代表執行役副社長、執行役を含む会議体「主要ポスト人事事前検討会」にて、役付執行役から関係会社社長、社内の本部長など、事前に「主要ポスト」と定めた各ポジションのサクセッションプランについて議論しています。議論のベースとなるサクセッションプランは各部門のトップが毎年更新し、「1-2年以内に後任になりうる人材」「3-5年以内に後任候補になりうる人材」「将来候補になるポテンシャルを有する人材」の3層を、各部門の内外からリストアップして人事部門と共同で作成しています。各本部においても部長サクセッションプランを毎年作成し、本部長および人事部門を交えた人事会議を開催し、次年度の配置や候補人材の育成について議論しています。

なお、2024年度から女性役員候補者の育成に向けた取り組みとして、役員と女性リーダー層との個別面談を実施しています。

## キャリア形成支援(三菱自動車)

### キャリア開発

キャリア形成にあたっては、社員一人ひとりが業績や能力、ライフプランから主体的に目標を持ち、能力向上につなげられる仕組みを整えてきました。

キャリア開発の具体的な進め方は、社員が自己のキャリアを棚卸しし、将来進みたい方向と中長期的なキャリアデザインを記載した「キャリア・デベロップメント・プラン(CDP)」に基づき、毎年上司と面談を行います。この面談を通じて、自身の課題を客観的に把握し、納得感と高いモチベーションを持って、自らのキャリア形成を進めることをめざしています。また、この取り組みのさらなる活用を目的に、2024年度より全社員を対象にキャリア形成の重要性と具体的な方法を学ぶセミナーを実施しています。

新卒入社事務系社員には、「第二配属制度」という仕組みを用意しています。これは初任配属から3-5年経過したタイミングで部門を越えたローテーションを実施するもので、複数部門の業務を経験することにより、幅広い知識・見識と社内の幅広い人脈を有する全体最適思考を持った人材の育成をめざしています。

また、これ以外にも部門内ローテーションや、業務上関係性のある他部門へのジョブローテーション、営業部門から販売会社への派遣など、多様な経験や高度な専門性を有する人材の育成に取り組んでいます。

### 生涯教育の支援

当社では、2021年4月に施行された「改正高年齢者雇用安定法」に基づき、60歳以上の定年退職者の再雇用を推進し、熟練者の技術や知識・経験の着実な伝承を図っています。

また、労働組合との共同事業の一つとして、50歳以上の社員を対象に、定年後の生活設計のアドバイスなどを行う「グッドライフセミナー」を定期的に開催するなど、生涯キャリア開発の支援にも取り組んでいます。

#### 「グッドライフセミナー」の開催実績(2024年度)

開催数	受講者総数
全社で計4回	89人

## 労働安全衛生の推進

### 2024年度の進捗

0.16

全災害度数率<sup>(※1)</sup>  
[2023年度:0.33]

0.03

休業度数率<sup>(※2)</sup>  
[2023年度:0.08]

0.95%

メンタル新患発生率<sup>(※3)</sup>  
[2023年度:0.84%]

- 各工場、テクニカルセンター、パーツセンター、国内関係会社での安全関連法令に関する遵守評価の実施
- 社外EAP<sup>(※4)</sup>「心の健康プログラム」の活用促進

※1 延べ100万労働時間当たりの休業・不労災害件数

※2 延べ100万労働時間当たりの休業災害件数

※3 (メンタル新患件数累計÷労働者数累計)×12

※4 EAP: Employee Assistance Programの略称。組織的なメンタルヘルス対策や個別の心身の健康相談ならびにコンプライアンスなど、個人や職場の健康増進を向上させる従業員支援プログラム

### 基本的な考え方

当社グループは、従業員の安全と健康の確保は企業活動の基盤であると考え、構内協力事業場も含め、継続して対策に取り組んでいます。

### マネジメント体制

当社では、担当役員、各事業所のトップおよび労働組合代表者で構成する「中央生産委員会」を年1回開催し、労働安全、交通安全、自然災害への備え、健康管理などの課題の活動状況を評価のうえ、翌年の安全衛生に関する数値目標を設定し、重点施策を定めて目標達成に取り組んでいます。

また、労働災害などが発生した場合は、都度、代表執行役社長をはじめ幹部へ状況を報告し、再発防止に向けた現状把握および対策などの指示を受け対応しています。

当社では労働安全衛生を含むマテリアリティに関して、サステナビリティ委員会で各取り組み責任者が長期視点で洗い出しを行ったリスクと機会を確認するとともに、取り組み目標を審議・決定し、その進捗を確認することによりPDCAを回しています。さらに、サステナビリティ全般の活動状況は、取締役会で審議・報告する体制としています。

〔参照〕P09 サステナビリティの考え方と推進体制

### 安全な職場づくりの取り組み

当社では、すべての従業員が安心して仕事に専念できるよう、安心で安全な職場の実現に向け活動を進めています。特に、労働災害の発生場所として多くを占める生産現場では、災害を未然に防止するため、従業員のあらゆる活動で不安全な状態が発生していないか否かを洗い出し、改善につなげています。また、事業所幹部や職場の管理監督者による安全点検を行い、危険要因を洗い出すとともに、従業員一人ひとりの改善要望を取り入れるなど、安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

各事業所では危険な状況を実感する「安全道場」を、また一部の事業所では危険予知能力の向上を目的とした「危険予知道場」を開設し、2024年度は796人が受講しました。さらに日常に潜む危険に対する感度を高めることを目的に社外の体感訓練を実施し、67人が受講しました。

これらのほかにも、労働安全衛生法改正にともない化学物質管理者に対するガイドライン説明会や安全資格教育を実施し、延べ11,979人の従業員が参加しました。

当社の2024年度の災害度数率は0.16であり、国内自動車産業平均度数率0.41、当社目標値0.26のいずれも下回る結果となりました。これは2023年度から全社統一で実施している指差呼称など安全基本行動の徹底の成果が表れてきているものと捉えています。しかしながら、2024年度も災害が6件発生し撲滅には至っておらず、さらなる安全意識の醸成を図るべくさまざまな取り組みを行っています。

また、生産現場において作業者の安全を確保するため、設備の新設および改造時は、労働安全衛生法に基づいたリスクアセスメント手順に沿って、労働災害の未然防止を図っています。リスクの発見、分析、評価の観点で網羅したプロセスを通じて、洗い出したリスクに対し適切な対策を実施しています。

安全関連法令の遵守評価においては、当社グループではチェックリストを用いて各職場の従業員による自主点検と他職場の従業員による相互確認を行っています。2020年度はテクニカルセンターやパーツセンター、2021年度は国内関係会社に範囲を広げ、2024年度には関係会社全拠点の現物確認を完了させるなど、法令遵守の徹底を図っています。また、海外工場では、三菱・モーターズ(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)、三菱・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)、

三菱自動車・フィリピンズ・コーポレーション (MMPC) の遵守評価を実施しました。

【参照】 人事関連データ：災害度数率（災害発生頻度）

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

## 健康経営の推進

当社では、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが、企業価値向上と持続的成長の実現に向けた原動力であると考えています。当社は、従業員の健康の保持・増進を重要な経営課題の一つと位置付け、以下の「健康宣言」のもと、国内拠点において全社一丸となり健康経営を推進しています。2025年3月、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度の大規模法人部門において、前年度に引き続き、「健康経営優良法人2025」の認定を受けました。

当社では健康経営を推進するにあたり、健康経営により解決したい経営課題を特定し、健康経営の戦略・ストーリーを明確にするべく、健康経営戦略マップを作成しています。健康経営戦略MAPでは、健康経営における施策の3本柱に、「こころの健康づくり」「職場の活性化」「生活習慣病予防」を掲げています。また、各種健康施策の有効性を評価するべく、健康指標をKPIとして設定のうえ、具体的な取り組みを実施し、施策の評価・改善を行っています。

さらに近年、メンタル疾患が当社の病欠の原因の約半数を占めている状況から、メンタルヘルス対策を全社の重要課題と捉え、「心の健康プログラム」として、個人の悩み相談の受け付け、メンタルヘルス教育、職場環境改善のための支援プログラムなどに取り組んでいます。職場環境の改善への施策としては、アサーティブなコミュニケーション、レジリエンスなど職場のコミュニケーション向上を目的とした研修、職場環境改善プログラムなどを実施しています。しかしながら、2024年度のメンタル疾患による新規病欠者数は前年度比13%増となり、依然としてその原因の約8割が仕事であることから、2025年度も引き続き職場でのラインケア、職場環境改善に取り組んでいきます。また、セルフケアのための施策として、社外カウンセラーによる窓口を設置し、悩みを相談しやすい環境づくりに努めるとともに、例年実施しているストレスチェックの結果から高ストレスがかかっていると推定される従業員に対しては、産業医やカウンセラーによる面談を実施しています。加えて、業務に慣れておらず、相談もしづらい入社間もない社員を対象に「全員カウンセリング」を実施し、メンタル疾患発症の未然防止に努めています。

また、生活習慣病予防対策として、将来の健康リスク低減を目的に、40歳未満かつBMI25以上の従業員を対象に食事や運動に関する個別支援を導入し、BMI改善プログラムを展開しています。このほか、2024年度より、健康コラムや社内で開催したオンライン健康セミナーの動画をスマホアプリで配信する取り組みも開始し、従業員の健康リテラシーの向上を図っています。



### 三菱自動車の健康宣言

社員が、充実した会社生活と幸せな人生を送ること。その土台となるものは、すべての社員とその家族の心身の健康と、笑顔があふれいきいきと働ける環境づくりです。

三菱自動車は、社員一人ひとりの健康増進に、積極的に取り組むことを宣言します。

健康経営戦略MAP



海外赴任時の安全対策

当社では、海外派遣社員と帯同家族が海外でも健康に、かつ安心して業務を行うことができるよう健康管理の仕組みと体制を構築しています。グローバルな健康課題である麻疹、風疹、ウイルス性肝炎など、ワクチン接種により防ぐことができる感染症については、会社の費用で予防接種を実施したうえでの渡航を推奨しています。

## 労使関係

当社は、世界人権宣言やILO中核的労働基準およびOECD多国籍企業行動指針を支持し、加えて事業拠点が存在する当該国の労働法規を遵守することで、従業員に対して労働基本権を保障しています。

また、労使協約において、組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めています。

### 労働組合への加入率（三菱自動車、役員・管理職を除く）

2023年4月	2024年4月
100%	100%

### 労使の対話状況

労使の対話の場として、「労使協議会」を定期的を開催し、労働条件や労働環境などの課題について情報共有を図り、労使が一体となって解決にあたっています。

とりわけ年3回開催する「中央経営協議会」においては、経営環境や、短期および中長期の会社方針・方向性の共有のほか、労使協働による各種施策の活性化、人材活用などについて闊達な議論を行っています。これらを含め、日本国内では、本社・労働組合本部間での協議のほか、各地区においても事業所・労働組合支部間で多数の協議を実施しています。

また、大きな労働条件の改定などの重要なテーマについては「労使専門委員会」を組織し、十分な検討・協議を経て決定しています。

なお、海外拠点においても各国の労働法制に則り、労働組合と良好な労使関係の構築に努めており、各拠点において労働者への重大な権利侵害

や労働争議は2024年度末現在発生していません。また、非人道的な労働状況や長時間労働を発生させないために、労使協議を重ねるとともに、労働時間の管理を徹底しています。

### 本社・労働組合本部間での協議回数（日本）

2023年度	2024年度
計62回	計57回

## 道路交通事故の削減に寄与する製品の提供

### 2024年度の進捗

17車種

「サポカー Sワイド」対象車種  
[2023年度:18車種]

13車種

国土交通省「衝突被害軽減ブレーキ」  
認定車種  
[2023年度:13車種]

15車種

国土交通省「ペダル踏み間違い急発進  
抑制装置」認定車種  
[2023年度:16車種]

12車種

衝突安全ボディ「RISE」採用車種  
(OEM受け車を除く)  
[2023年度:13車種]

### 基本的な考え方

当社グループは、クルマづくりの企業グループとして交通安全への責任を認識し、「道路交通事故の削減に寄与する製品の提供」をマテリアリティとして特定しています。

世界では年間約119万人が交通事故により亡くなっているといわれています。2010年から2021年の間に約5%減少しているものの、依然として多くの人が亡くなっているのが現状です(※)。交通事故の削減は世界的に喫緊の課題であり、国連持続可能な開発目標(SDGs)のターゲット3.6(世界の道路交通事故による死傷者を半減させる)については、2020年に開催された第74回国連総会で、2021年から2030年までの10年間で世界の

道路交通事故による死傷者を半減させることが採択されました。

当社グループは、交通事故ゼロのクルマ社会に向けた安全理念を掲げ、安全技術の開発・普及と、交通安全教育の2つの側面から取り組みを進めています。

※ 2023年 世界保健機関(WHO) 調査より

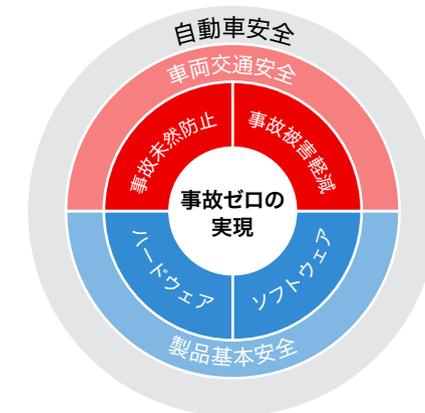
### マネジメント体制

製品開発においては、安全理念に基づき、製品安全委員会にて安全開発指針・戦略とともに、安全技術の考え方として自動車安全フレームワークを策定し、以下の3点を軸として取り組んでいます。

- ① 交通事故を未然に防止する技術(予防安全)
- ② 交通事故による被害を軽減する技術(衝突安全)
- ③ 工業製品としてハードウェア、ソフトウェア両面から想定される危険の回避(製品基本安全)

また、技術開発従事者に対して教育を通じて安全理念および自動車安全フレームワークを浸透させ、マネジメント体制の強化を図っています。

### 自動車安全フレームワーク



### 安全技術の開発

当社グループでは、さまざまな安全技術を製品に反映することによって、お客様に、安全、安心かつ快適な運転をしていただけることをめざしています。

#### “ぶつからない”予防安全技術

交通事故をなくすために、事故を未然に防止することをめざし、各種予防安全技術の開発・搭載を推進しています。

#### e-Assist(イーアシスト)

電波レーダーやカメラなどを利用して、事故の危険を検知し、被害を予防・回避・軽減できるようアシストする技術です。

## 予防安全機能の例

機能名	概要
衝突被害軽減ブレーキシステム	前方の車両や歩行者、人が乗車している自転車との距離や相対速度を監視。さらに、夜間の歩行者も監視します。衝突する危険性があると判断した時には警報音とインフォメーション画面表示で注意を促し、ブレーキ制御を作動させて衝突回避または衝突被害の軽減をアシストします。
踏み間違い衝突防止アシスト	前進時と後退時には壁などの障害物を、前進時には車両や歩行者も検知し、踏み間違いなどの操作ミスによってアクセルペダルを強く踏み込んだ場合、警報音とインフォメーション画面表示で注意を促します。さらにモーター出力を抑制し、ブレーキ制御を作動させて衝突回避または衝突被害の軽減をアシストします。
車線逸脱警報システム&車線逸脱防止支援能	車線を逸脱しそうになると、ステアリング振動などで注意を促します。さらにブレーキを短時間制御し、クルマを車線内に戻すサポートを行います。
オートマチックハイビーム	先行車や対向車、道路周辺の明るさを検知。ハイビームとロービームを切り替えることにより、遠方視認性を高めるとともに、切り替え忘れや手動操作の煩わしさを軽減します。
前方衝突予測警報	前方車両のさらに前を走る車両の車間・相対速度を監視。自車からは見えない前方の状況変化を検知し、自車の減速が必要と判断した場合に、注意を促します。
標識認識システム	速度標識などを認識し、インフォメーション画面表示とヘッドアップディスプレイに制限速度などを表示します。
ふらつき警報	ドライバーのハンドル操作から注意力が低下していると感知すると、警報音とともにインフォメーション画面に「休憩しませんか?」と警告メッセージを表示します。運転の疲労による事故を予防します。

(注) 搭載機能や検知対象は、車種によって異なります。ドライバーの安全運転を前提としたシステムであり、運転操作の負担や衝突被害を軽減することを目的としています。システムの検知性能・制御性能には限界があるため、これらのシステムに頼った運転はせず、つねに安全運転を心がけてください

## 「サポカー」対象車の拡大

セーフティ・サポートカー（サポカー）は安全運転をサポートする先進技術を搭載したクルマです。高齢運転者の交通事故防止対策の一環として、日本が官民一体で推進する新しい自動車安全コンセプトです。搭載機能に応じて「サポカー」「サポカー S（ベーシック、ベーシック+、ワイド）」に区分されます。当社は、サポカー Sワイドのラインアップを拡大しています。

加えて、国土交通省の「先進安全技術の性能評価認定制度」において、衝突被害軽減ブレーキ、ペダル踏み間違い急発進抑制装置、後付ペダル踏み間違い急発進抑制装置が一定の性能を有していると認定を受けています。

〔参照〕車種一覧（2025年4月現在）

- サポカー Sワイド対象車種
  - (対車両) 衝突被害軽減ブレーキおよび (対歩行者) 衝突被害軽減ブレーキ認定車種
  - ペダル踏み間違い急発進抑制装置搭載車種
  - 後付ペダル踏み間違い急発進抑制装置 取り付け可能車種
- <https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/safety/index.html>

## “人を守る”ボディ構造

万一の衝突の際には、乗員が受ける衝撃を緩和し、かつ十分な空間が確保できる車体構造が重要です。当社では、衝突安全強化ボディ「RISE（ライズ）」<sup>(※)</sup>を採用し、前面、側面、後面の全方位での衝突安全性能を向上させています。

例えば、2021年4月に北米向けに販売を開始した『アウトランダー』（ガソリンモデル）、および同年12月に日本向けに販売を開始した『アウトランダー』（PHEVモデル）では、車体前後にはストレートフレーム構造を採用し、効率よくエネルギーを吸収できる構造としています。客室（キャビン）

部分には、従来から採用している高張力鋼板に加え、ホットスタンプ式超高張力鋼板を採用することにより、乗員の安全性と軽量化を両立させています。

また、乗員に対してだけでなく、歩行者に対する安全性も追求しています。事故の際に、歩行者頭部の傷害を低減するためにボンネット部やカウルトップ、ワイパーなどにエネルギー吸収構造を採用し、バンパーフェースやヘッドランプなどには歩行者の脚部を保護するエネルギー吸収構造を採用しています。

※ RISE：Reinforced Impact Safety Evolution

〔参照〕衝突安全ボディ「RISE」採用車種（2025年4月現在）

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/safety/index.html>



『アウトランダー』（PHEVモデル）に採用したRISEボディ

### 第三者機関による安全性能評価

当社は、日本のJNCAP<sup>(※)</sup>をはじめ、国内外の公的機関による自動車アセスメントプログラムにおいて、安全性に対する高い評価を獲得しています。

※ NCAP : New Car Assessment Program

#### 主な評価結果 (2025年4月現在<sup>(※1)</sup>)

外部評価	レーティング	車種	最高評価獲得車種数/ 評価を受けた車種数
日本	JNCAP	アウトランダー (PHEVモデル) エクリプス クロス (ガソリンモデル) eKクロスEV	3/5
アセアン	ASEAN NCAP	トライトン エクスフォース エクリプス クロス (ガソリンモデル)	3/4
豪州	ANCAP	アウトランダー (PHEV&ガソリンモデル) トライトン <sup>(※3)</sup>	2/2
米国	NCAP	エクリプス クロス (ガソリンモデル)	1/4
	IIHS <sup>(※2)</sup>	TSP+	— <sup>(※4)</sup>
中南米	Latin NCAP	アウトランダー (PHEV&ガソリンモデル) L200/トライトン	2/2

※1 OEM受け車を除く

※2 IIHS : Insurance Institute for Highway Safetyの略称。IIHS (米国道路安全保険協会) が実施する安全性能総合評価。TSP+ (Top Safety Pick+) が最高評価

※3 ダブルキャブモデルが対象

※4 2024年度に評価を受けた車種はありません

### 工業製品として想定される危険の回避

ハードウェア面の取り組みとして、難燃性の材料の使用や高電圧部の隔離など、安全・安心のための技術を採用しています。

また、ソフトウェア面の取り組みとして、クルマに搭載されている電子機器へのサイバー攻撃に対するリスクを低減するため、車両ネットワークにファイヤーウォールや暗号化通信などを採用しています。

### 交通安全の教育・普及

当社では、交通事故削減を目的に交通安全の教育・啓発を通じて社会全体の安全意識を高めることに取り組んでいます。また、産官学連携の活動を通じ、交通事故死傷者数の削減をめざしています。

〔参照〕 社会貢献活動「交通安全」

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/contribution/traffic-safety/index.html>

### ウェブサイトを活用した交通安全情報の発信

当社ウェブサイトでは、クルマをより安全にお使いいただくために、特に注意していただきたい装備の操作方法などを紹介しています。

〔参照〕 「意外と知らないクルマの安全ガイド」

<https://www.mitsubishi-motors.co.jp/support/safety/popup/index.html>



意外と知らないクルマの安全ガイド

### アセアンにおける産官学連携の推進

TARC (Thailand Accident Research Center) が主催し、2025年2月に第2回会議が開催されたタイ道路交通安全フォーラムにて、当社は、人の行動に起因する交通事故対策 (教育や啓発など) についてのプレゼンテーションやパネルディスカッションに参画しました。同フォーラムには、タイの道路交通安全に関わる運輸省や公共保健省、警察といった政府関係機関や、大学、研究機関、自動車メーカーなどが参加し、交通事故死者数削減に向けた議論をしています。

当社は、このような産官学連携の活動を積極的に推進することで、アセアン地域で特徴的に多い自動二輪車乗員の死亡事故をはじめ、交通事故による死傷者数を削減するための調査・分析や方策立案に貢献しています。



第2回タイ道路交通安全フォーラムのパネルディスカッション

〔参照〕 タイ道路交通安全フォーラム

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/safety/index.html>

## 製品品質、セールス・サービス品質の向上

### 2024年度の進捗

- **製品品質** 新車販売後3カ月間の不具合指摘率の目標を達成
- **セールス品質** 2024年度SSI（セールス満足度）調査にて、アセアン5カ国（※1）中5カ国で目標を達成（※2）
- **サービス品質** 2024年度CSI（サービス満足度）調査にて、アセアン5カ国（※1）中5カ国で目標を達成（※2）

※1 重点強化対象アセアン5カ国：タイ、フィリピン、ベトナム、インドネシア、マレーシア

※2 目標：業界調査3位相当の自社調査目標達成

#### 製品品質の向上

- お客様からの不具合や商品性に関わるご指摘を迅速かつ的確に分析し、製品品質の向上に取り組む
- コネクティッドや電動化などの新技術への対応を強化

#### セールス品質の向上

- 重点強化対象国においてはSSIで中期目標である業界3位相当を獲得済み。さらなるセールス品質の向上をめざし、セールススタッフの接遇向上、商談プロセスのデジタル化、店舗設備強化などに取り組む
- セールス・サービス一貫した高品質なお客様体験の提供をめざし、セールス部門とサービス部門の連携を強化

#### サービス品質の向上

- 重要強化対象国においては、お客様個々の声を把握する調査要領の本格的な運用を開始。調査の回答率や苦情解決率を中心としたKPIのフォローアップ体制を強化。苦情やリコールなどへの迅速な対応を進め、苦情対応時間の短縮および解決率の向上につなげている
- 現地販売会社では課題のある店舗で継続的にオペレーションの改善活動を実施
- 店舗へサービス入庫する際の予約の取りやすさ、受付時の説明内容の明確化など、お客様への接遇品質向上のため新車営業部門と連携、個々のお客様に満足いただき、再購入につなげている
- 国内外のすべてのお客様にご満足いただけるサービスを提供するため、販売会社のサービススタッフを対象に、オンラインによる研修や集合教育を提供し、効果的に技術力や接遇力の向上ができるように努める。また、2024年度に開設したアセアン地域のトレーニングセンターを活用し、重要市場であるアセアン地域のお客様へのさらなるサービス向上に取り組む
- 販売会社スタッフのスキルアップへのモチベーション向上のため、2024年12月に国内向け技術コンテストを開催

### 基本的な考え方・品質方針

当社は、2019年4月に改定した品質方針に基づき、お客様の購入検討から車両の保有期間、すべての段階で品質を向上させるため、コンプライアンスを基盤として「製品品質」「感性品質」「セールス品質」「サービス品質」の4つのカテゴリーで改善に取り組んでいます。

「製品品質」には、お客様が新車購入直後に経験される「初期品質」と、未永くお使いいただくなかで経験される「耐久品質」があり、市場において発生するさまざまな問題やお客様から寄せられる声を真摯に受け止め、迅速に改善につなげていく体制を強化しています。また、お客様が商品を見て・触って・使ってみて感じる使い勝手や心地良さ、見た目の良さなど、感性で受け止める「感性品質」の向上にも取り組んでいます。販売会社での

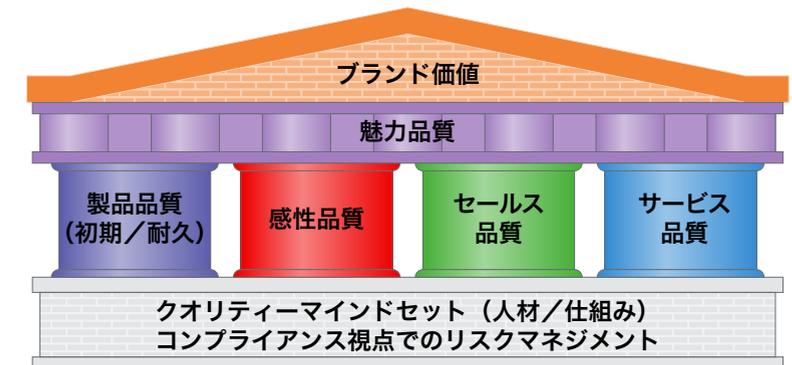
「セールス品質」や「サービス品質」は、お客様の声を確実に聞き取り、ご要望に沿った提案や対応をすることによりお客様がご満足いただけるよう日々改善を行っています。

当社は、中期経営計画「Challenge 2025」に基づき、品質領域の中期計画である「品質MTP (Mid Term Plan)」も刷新し、活動しています。当社の事業中核地域であるアセアンとオセアニアに、ホームマーケットである日本を加えた国・地域を品質MTP活動のコアマーケットとして位置付け、製品品質については、車両の電動化や先進化への対応を強化し、「三菱自動車らしさ」を体現した商品を品質面で下支えしています。セールス品質とサービス品質については、それらの商品をベースにお客様との長期的な信頼関係を構築すべく、お客様への接遇品質向上や、デジタル・ITを活用したカスタマーエクスペリエンスの充実などに取り組み、お客様とのすべての接点においてご満足いただけるよう、お客様視点でトップレベルの品質をめざしています。

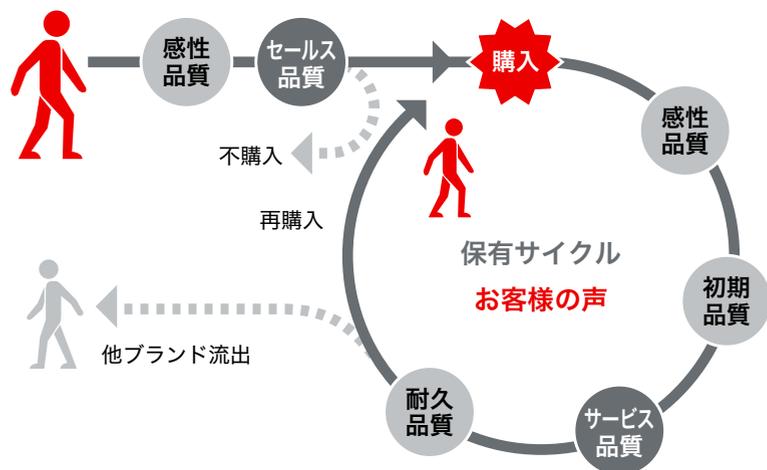
（参照）品質方針

[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy\\_guideline/index.html](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html)

#### ブランド価値を支える4つの品質（クオリティーハウス）



クオリティーエクスペリエンスサイクル



マネジメント体制

当社では「お客様からトップレベルの品質と評価される」ために品質情報を解析し、具体的目標値を設定のうえ、その実現に向けた施策を検討・実施し、改善状況の実績を定期的にフォローしています。

また、販売会社から寄せられるお客様の車両不具合情報については日々、関連部門において共有を図り、迅速に対策を協議・決定・実行する体制を整えています。品質に関するお客様の声に接する部署を傘下に持つTCS(※)本部が、お客様の声に基づき、これらの全社的な品質改善の取り組みを推進しています。

※ TCS : Total Customer Satisfaction

品質改善の推進組織

会議体名	開催頻度	議長	構成メンバー	目的
Quality Strategy Committee (QSC)	四半期ごと	代表執行役社長、もしくは担当役員(※1)	開発担当役員、生産担当役員、販売・サービス・製品品質に関連する各本部長	販売・サービス・製品の各品質領域に関わる戦略的な事項の討議・決定
Quality of Management Committee (QMC)	四半期ごと	QMSトップマネジメント(※2)	部門の長(本部長/所長)および直属部署を所管する責任者	全社的なマネジメント品質向上に関わるベストプラクティスの共有および外部審査の対応要領、是正を要する事項の報告ならびに水平展開
Quality Management Meeting (QMM)	毎月	QMSトップマネジメント(※2)	製品品質に関連する各本部長、統括専門職(課長クラス以上)の品質担当者	製品品質目標に対する進捗状況の確認と改善施策の検討・有効性の協議、活動を推進するうえでの障害に対する解決策の検討

※1 代表執行役社長が委譲した場合 ※2 代表執行役社長、もしくは代表執行役社長から指名された品質マネジメントシステム実行責任者

QMS(※)(ISO9001)の取り組み

当社は、「お客様の期待を上回る製品品質、およびセールス・サービス品質」を実現するためには、全社的なマネジメント品質の継続改善が必須と考えています。この認識に基づき、製品品質およびセールス・サービス品質に直接携わる部門に限定することなく、全社的にマネジメント品質の改善に取り組み、ISO9001の認証は全部門で取得しています。

当社は、マネジメント品質の継続改善のため以下を実践しています。

- ①目標を定量化した年度計画を作成・実行
- ②上期/通期のマネジメントレビューで進捗を確認
- ③内部監査により改善の機会を共有
- ④認証機関による審査を受審(維持、更新)

また、海外生産拠点においても、同様にISO9001の認証を取得し、世界各地で生産・販売する当社の製品がお客様の期待を上回る製品品質、およびセールス・サービス品質となるよう、取り組みを継続しています。

※ QMS : Quality Management System

ISO9001認証取得状況

対象	拠点取得率	内訳
当社	100%	2拠点中2拠点(※1)
当社グループのグローバル生産拠点	100%	4拠点中4拠点(※2)

※1 日本国内の完成車生産拠点

※2 海外の完成車生産拠点(連結子会社)

第三者評価

お客様満足度の指標として、外部評価であるJ.D.パワー社自動車初期品質調査(IQS)(※)や、当社独自のお客様満足度調査なども分析し、質の高い商品やサービスの提供に取り組んでいます。

※ IQS : Initial Quality Study

## 製品品質の向上

お客様満足度の向上には、安全性に関わる不具合にとどまらず、商品性に関わるご指摘やご不満についても的確に対処することが不可欠です。

当社は販売した車種に関して、販売から3カ月および12カ月以内に発生した不具合に着目し、初期不具合の低減に取り組んでいます。品質部門は開発部門および生産部門と連携し、解決までのスピードアップを図り、お客様からのご指摘の低減につなげています。

また、新型車に関しては初期品質の確保をめざし、出荷開始時点から、開発、生産、サービス、品質、購買など各部門の社員が一堂に会して、発生し得る問題に対する対策を検討し、実行するクロスファンクショナルな「大部屋活動」を実施しています。これにより、よりスピーディーに初期品質の向上を図っています。

耐久品質については、お客様からのご指摘のみならず、実際にお客様が長期間使用された中古車や部品の回収・分析などを通じて、お客様に長く快適にお車をお使いいただける技術の開発に取り組んでいます。

さらに、不具合ではないもののお客様のご不満となっている事象は、今後の新型車で改善できるよう開発段階でのプロセス改善につなげています。

## お客様視点にもとづいた車両品質評価と保証

当社は、品質管理の重要な取り組みの一つとしてVES<sup>(※)</sup>を導入しています。VESは、お客様が販売会社のショールームにて車両をご覧になり、使用を開始した初期に感じるとされる300以上にわたる品質評価項目から、目標とした品質基準を満足しているかを確認する評価システムです。

品質評価項目は、内外装の外観などの静的評価と、実際に走行させて確認する動的評価で構成されており、動的評価ではノイズ、振動、操縦安定性や各種車載機能の動作などをチェックしています。

上記評価は、社内のスキルトレーニングを終え、厳格な資格試験に合格した認定VES評価員が実施しています。VESは、新型車の生産や出荷開始の判断や、生産車の継続的な品質保証に重要な役割を果たしています。

※ VES : Vehicle Evaluation Standard

## 感性品質の向上

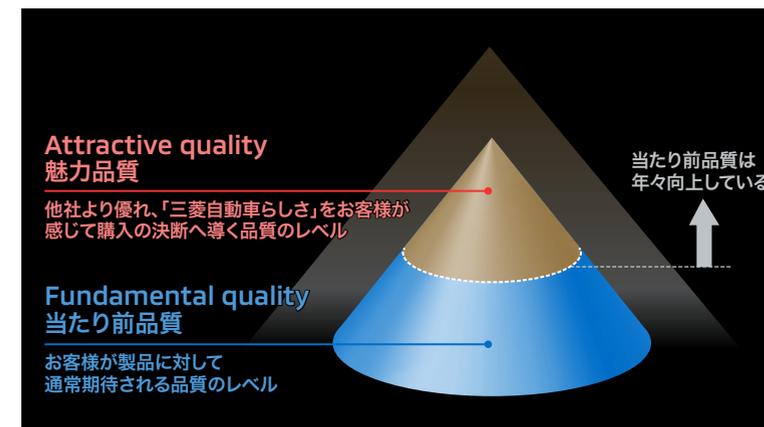
お客様のご購入検討時点はもとより、ご購入後のカーライフにご満足いただけるよう、開発段階からお客様の感性を重視した品質の向上に取り組んでいます。

感性品質は大きく2つの品質から成り立っています。基本となるのは「当たり前品質」で、お客様が製品に対して通常期待される品質レベルです。これを満たさなければ、購入しようという気持ちになっていただけません。それをしっかり踏まえたうえで、他社より優れ、「三菱自動車らしさ」をお客様が感じて購入の決断へと導く品質のレベル、これが「魅力品質」の領域です。

「魅力品質」の向上は、お客様に当社独自の魅力を感じ取って選んでいただける製品づくりにつながります。また、「当たり前品質」の向上は、長く愛用していただける製品につながります。お客様が実際に当社の製品に触れた際に、また、日常でお使いいただいた際に、期待以上の満足度を感じていただき、再び当社の製品を選んでいただけるよう、感性品質向上への取り組みを推進し続けます。

また、カラーデザインにおいても、地域ごとの感性をさらに見極めて、北米のお客様に特化したカラーの設定や、アセアンのお客様のご要望にお応えするカラーの提案を行い、色・素材における感性品質の向上につなげています。

### 感性品質向上の考え方



## セールス品質の向上

お客様に支持・共感していただけるブランドになるため、トップレベルのお客様満足度を得ることをめざし、販売会社とともにセールス品質の向上に取り組んでいます。

### 国内の販売会社との協働

国内の販売会社では、お客様のニーズに沿った提案と新しい商談体験の提供をめざす取り組みとして、ITを活用した商談スタイルを推進しています。例えば、タブレット端末を導入し、視覚的にわかりやすい商品説明に努めています。併せて、ご来店いただいたお客様にタブレット端末で対応品質に関するアンケートにお答えいただき、お客様の声を早期に把握することで、タイムリーな改善につなげています。

また、2023年より、お客様満足度の改善・向上活動を推進する責任者を全販売会社に設定しているほか、改善活動の推進者を対象とした会議体を年に複数回開催しています。さらに、2025年2月には販売会社で接客を主に担当するスタッフ向けに「おもてなしの心の実践」をテーマにした研修を実施しました。外部講師による講義やグループワークを行い、接客力のレベルアップと販売会社における改善活動を促進し、お客様満足度の向上を図っています。

### 海外の販売会社との協働

各国の販売会社では、お客様にご満足いただける購入体験を提供すべく、日々お客様の声をアンケートにより把握し、改善に取り組んでいます。また、各国・地域のお客様のニーズを踏まえながら、販売プロセスのデジ

タル化、店舗の改装などを推進しています。

さらに、お客様の購入検討から購入、納車、日々のメンテナンスに至るまで、一貫した高品質なお客様体験の提供をめざし、セールス・サービス部門間の連携を強化しています。当社は好事例の共有、ワークショップの開催などを通じて、各国の取り組みをサポートしています。

### 製品・サービスに関わる情報の適正な表示

各国・各地域の法令その他の規制を遵守し、製品およびサービスについて適正な情報提供とラベリング表示に努めています。

## サービス品質の向上

販売会社のサービス現場においては、クルマの購入時からお客様視点での「良質なサービスの品質」をお客様へ提供することが重要です。当社は国内外の販売会社と連携し、お客様にご満足いただき、再び購入いただけるよう、コミュニケーションスキルや技術力の改善・向上に努めています。

### 国内における取り組み

当社では、販売会社のサービススタッフを対象に、当社独自のサービス技能資格制度を設け、各資格保持者に対して適切な教育を実施することで、現場対応力のステップアップを後押ししています。また、インターネットを活用したeラーニングやオンラインによる講習の充実に継続的に取り組んでいます。それに加え、新型コロナウイルス感染症の影響で停止していた対面での教育も2023年度より再開しており、より充実した教育の提供を推進しています。

また、全国各地区から選抜されたサービススタッフによる国内スキルコンテストの全国大会を隔年で開催し、サービススタッフの技術力向上、モチベーションアップを図っています。

さらに、全国に7拠点あるテクニカルセンターでは、技術連絡会・勉強会を開催しているほか、当社技術スタッフを販売会社へ派遣し、高難度修理やお客様への迅速な対応をサポートしています。

### 海外における取り組み

全世界のお客様へ均一なサービスを提供するために、世界統一の基準で整備士の教育、資格認定を行うプログラムを導入し、サービスの向上に努めています。2023年度にはタイに開設したアセアン地域向けの研修センターが本格稼働し、当社が特に重視する同地域のサービススタッフの技術力、およびそれに基づくお客様の満足度向上に向けた取り組みを行っています。

また、国内同様、インターネットを活用したトレーニングにも取り組み、全世界を担当している当社技術スタッフが、高難度修理など販売会社のサポートも行っています。

さらに、世界各国の予選を勝ち抜いたサービススタッフを一同に集めたスキルコンテストの世界大会を隔年で開催し、国内同様、サービススタッフの技術力向上、モチベーションアップを図っています。

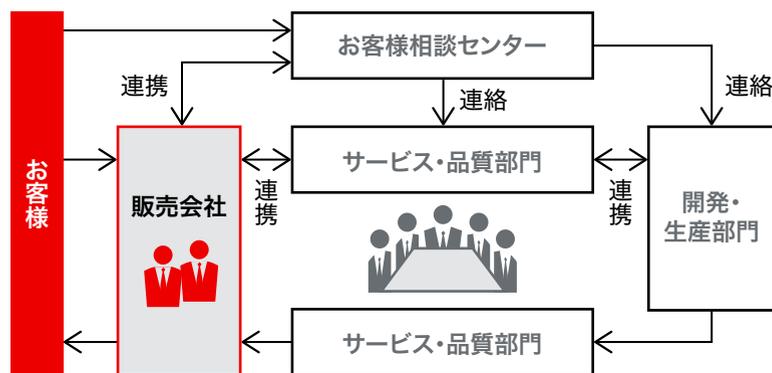
## お客様の声の活用

魅力ある商品と優れたサービスにより、お客様に豊かな体験を提供し、カーライフにご満足いただくことが当社の使命です。そのため、国内外の販売会社やお客様相談センターに寄せられた貴重なお客様の声を収集・分析し、品質、開発、生産、営業、サービスの各部門が一体となって品質向上に真摯に取り組んでいます。

### お客様の声による品質改善

販売会社では、不具合事象や発生した状況などについてお客様から具体的に聞き取りを行っています。販売会社から当社に提供されるこれらの情報は、品質部門が中心となって関連部門と共有する体制としています。

また、特定の車種で発生している事象、お客様からの不具合のご指摘や修理の実績について、システムを活用して分析することで、早期に不具合情報を把握して対策を講じるなど、品質改善につなげています。



### お客様相談センターの取り組み

当社のお客様相談センターでは、電話、メールに加え、お客様に手軽に活用いただけるチャットを活用して土日祝日を含めご相談を受け付けています。また、SNSをはじめとするデジタルコミュニケーションツールを積極的に活用してお客様サポートを行っています。

寄せられたさまざまなお客様の声はデータベースで管理しています。ご指摘のうち、お車の不調や品質、不具合に関する事案については、販売会社と連携してお客様の問題解決に対応し、さらに品質改善にも活用しています。また、商品性や仕様に関するご意見・ご指摘については、関連部門と共有し、さらなる商品力の向上につなげています。寄せられた声のなかから重要な情報は、経営幹部へ定期的に報告しています。

なお、当社ではお客様相談センターの業務を外部委託せず、社員が直接お客様とコミュニケーションを取ることで、高い対応品質を維持しつつ、社内各部門とのスムーズな連携を図ることにより的確にお客様の声を製品やサービスの改善につなげています。

### リコールなど市場対応発生時のお客様対応

安全性に関わる不具合によりリコールなど市場対応が発生した場合は、お客様にその情報を速やかにお伝えする体制を整えています。対象車をご利用のお客様にはダイレクトメールなどでお知らせし、早期に販売会社にて点検・修理（無償）を受けていただくようご案内しています。また、リコールの該当の有無や修理の実施状況をお客様ご自身でご確認いただけるよう、当社ウェブサイトにて情報を掲載しています。

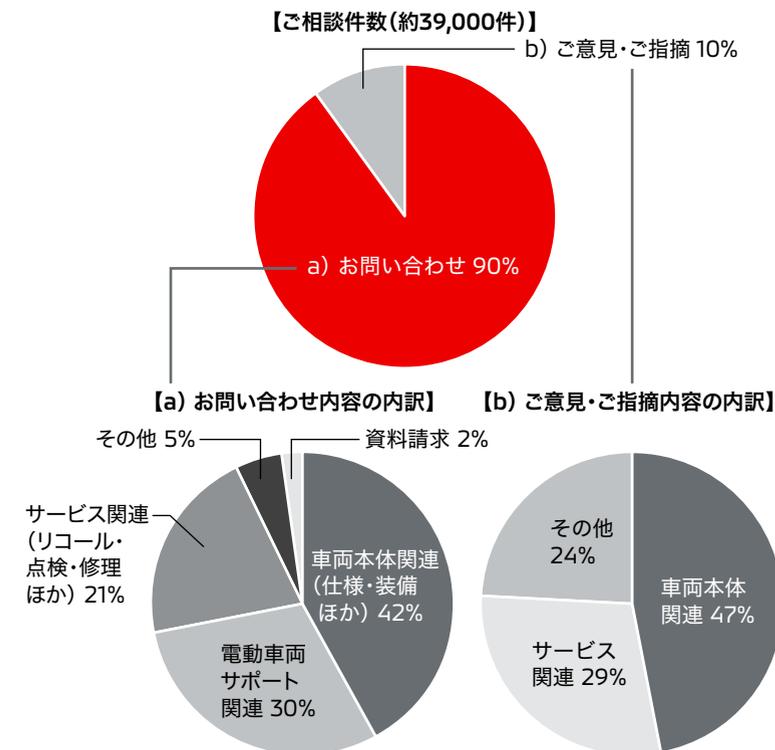
参照 日本国内におけるリコール情報  
<https://www.mitsubishi-motors.co.jp/support/recall/>

### リコール実績 (2024年度) (※)

国・地域	件数	台数
グローバル	9件	約17.4万台
日本	8件	約11.2万台
その他	2件	約6.2万台

※ 社内データのため、当局公表データと異なる場合があります。複数の国・地域で実施した同一のリコールは1件としてカウントしているため、日本とその他のリコール件数の合計は、グローバル件数とは異なります。  
 各国当局からの安全関連の調査依頼に対してはすべて対応しています

### 2024年度お客様相談センター受け付け状況



## 品質教育

### 品質マインドの醸成

当社では、役員・従業員一人ひとりが自身の業務品質を見つめ直し、クオリティアップを図ることで、製品、人、ひいては企業のブランド力や信頼度などの質的向上に取り組んでいます。その一環として、2014年度から国内全事業所においてパネルや映像などの展示を通じて、社内各部門での品質に関する取り組みを紹介する品質フォーラムを開催しています。

2018年度からは、三菱・モーターズ(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)、三菱・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)でも実施しています。海外の事業所でも取り組みが定着してきており、今後、実施事業所を拡大していく計画です。

なお、同フォーラムは実施会社の全従業員を対象に開催しています。新型コロナウイルス感染症による制約のなか、2020年度から専用ウェブサイトによるオンライン開催に切り替えましたが、2022年度からは実地開催も一部再開しています。

### 品質フォーラム参加者数(2024年度)

国内開催	7,960人
海外開催(タイ、インドネシア)	2,570人

※ オンライン開催および実地開催への参加者(延べ人数)

### お客様ニーズ把握のために

当社では、従業員一人ひとりが実際の「お客様の声」を聞くことで、お客様の多様なニーズを理解し、考える機会とするために、「お客様の声講座」をさまざまな形式で実施しています。

### 「お客様の声講座」実施内容(2024年度)

形式	対象者	内容
集合研修	全従業員のうち希望者	お客様相談センターの入電状況、当社品質に対するお客様の声、当社製品へのお褒めの声を共有
入社時研修	新入社員、キャリア入社社員	
昇進者研修	昇進者	
部門別研修	対象部門の従業員	上記に加え、対象部門の業務に関連するお客様の声を共有
オンライン配信	全従業員	イントラネットの専用サイトにお客様の声を紹介する動画や記事を掲載

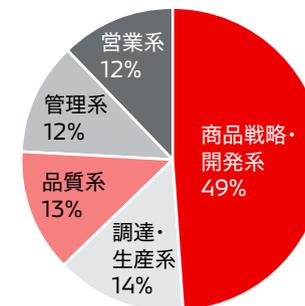
### 消費者志向の向上のために

当社では、消費者のニーズを把握し、商品やサービスなどの品質向上を図ることを目的に、内閣総理大臣および経済産業大臣の事業認定資格である消費生活アドバイザーの取得を希望する社員を支援しています。

2025年4月時点で企業別では12番目、自動車メーカーとしては2番目となる57人の有資格者が在籍しています(※)。また、有資格社員の約8割がものづくり・品質に関わる部門に在籍しており、当社のお客様視点でのクルマづくりにその幅広い知識・感性を活かしています。

※ 一般財団法人日本産業協会調べ

### 消費生活アドバイザー有資格者の所属



### ウェブサイトのアクセシビリティ対応

当社は2024年7月にウェブアクセシビリティ方針を制定しました。当社の企業情報サイトと車種紹介サイトにて日本産業規格JIS X 8341-3:2016「高齢者・障害者等配慮設計指針—情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス—第3部：ウェブコンテンツ」に対応することを目標とし、アクセシビリティの確保・向上に取り組んでいます。

参照

企業情報サイト

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/>

車種紹介サイト

<https://www.mitsubishi-motors.co.jp/>

ウェブアクセシビリティ方針

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/usage/accessibility/>

## 事業を通じた地域経済への貢献

### 2024年度の進捗

1.07万人

現地従業員（非正規雇用を含む）  
年間雇用人数  
（タイ、インドネシア、フィリピン、  
ベトナム）  
[2023年度:1.3万人]

37万台

年間輸出台数  
うち タイ 25万台  
インドネシア 12万台  
[2023年度:41.6万台]

- 雇用創出: アセアン地域の連結4社で現地雇用を持続的に創出（タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム）
- 人材育成・技術移転: アセアン地域の職業訓練校や技術系大学を奨学金付与、実習車両提供、教育研修授業の実施などの施策で支援（タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム）
- 製品輸出: タイ、インドネシアからアセアン地域への自動車の輸出を継続（輸出車両: [タイ] トライトン、パジェロスポーツ、ミラージュ、アトラージュ、[インドネシア] エクスフォース、エクスパンダー）
- カーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みの推進: 病院に太陽光発電設備を設置するプロジェクト「Solar for Lives」(タイ) などを実施

### 基本的な考え方

当社グループは、アセアン地域でモータリゼーションが興る以前より事業を展開し、「地域の発展が当社グループの発展につながる」という思いで地域に寄り添いながら各国とともに成長してきました。

長年にわたり事業活動を行っている地域の社会課題の解決に積極的に取り組み、ともに成長をめざし、促すことは、地域の活性化、市場の育成、消費者ニーズの把握、当社ブランド力の強化などにつながり、「地域の発展」と「当社の発展」を同時に実現できると考えています。中期経営計画「Challenge 2025」では、アセアンを事業中核地域として位置付け、これまで以上に研究開発と設備の増強に対する投資を拡大しています。特に、電動化、IT、新事業への支出割合を増やすことで、会社のさらなる成長をめざしています。また、「事業を通じた地域経済への貢献」をマテリアリティの一つに定めており、雇用、投資、技術移転、輸出に加え、自動車産業を支える人材育成（地域経済を担う人材の成長支援）を通じて、アセアン地域における事業の発展と地域経済への貢献をめざしています。

加えて、アセアン地域の社会ニーズに応え、環境と社会貢献の分野でも当社グループ独自の技術・サービスを活かした取り組みを進めています。

### マネジメント体制

アセアン地域でのマテリアリティ「事業を通じた地域経済への貢献」への取り組みは、現地子会社が活動計画の策定および実行を担い、責任部門として当社営業部門が取り組みを管理・監督しています。生産拠点を持つタイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムの4カ国の現地子会社については、年2回、当社営業部門において取り組みの進捗や実績を確認し、サステナビリティ委員会を通じて経営層に報告を行っています。

### 雇用

中期経営計画「Challenge 2025」では、アセアン地域を事業の中核地域と位置付けており、2023年度から、インドネシア、ベトナム、フィリピンと内燃機関車である新型SUV『エクスフォース』を順次市場投入しました。また、新型ピックアップ『トライトン』をタイなど各国に投入しました。さらに、各国でカーボンニュートラル社会の実現を促進するための政策が相次いで発表されていることから、当社グループでもタイでは『エクスパンダー』シリーズのHEVモデル、インドネシアでは海外初の電気自動車である『L100 EV (ミニキャブEV)』の生産・販売を開始しました。

これらの事業活動により、企業の事業利益の創出だけでなくアセアン地域における雇用の拡大も計画しています。生産拠点のあるタイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムの4カ国における2024年度の従業員数は約1万700人であり、2025年度も現地の事業計画に沿って現地雇用を持続的に創出します。

## 人材育成

産業の高度化をめざすアセアン地域において、当社グループでの自動車の製造や販売、サービスなどの就業経験は、専門的な知見や技能を培い、地域経済の発展を担う産業人材の育成につながっています。

### 主な教育・研修プログラム (2024年度)

エリア	対象者	内容
タイ	工業系大学11校の学生26人	地域経済の担い手となる人材を育成するインターンシッププログラム
インドネシア	現地社員317人	職務レベルに合わせた業務スキルの習得をめざす研修
フィリピン	現地社員8,786人 (延べ受講者数)	業務スキルの強化と専門性・生産性の向上を目的とする複数の研修
ベトナム	現地社員719人	職位や分野に応じた業務スキルの強化と専門性の向上を目的とする研修
各国	現地社員	各国の状況に応じた研修・OJT

## 投資

地域経済の成長を支える工場の設備投資を継続的に実施しています。中期経営計画「Challenge 2025」では、アセアン地域を事業中核地域と位置付け、新商品の連続投入や各国市場に適した電動車の生産・導入を計画しており、同地域において安定的かつ従来よりも高い水準の研究開発投資と設備投資を継続して行う予定です。

### 主な投資案件

2024年度実績	タイ：HEVの生産立ち上げ（2024年度は「エクスフォース」）にともなう設備投資を実施
	フィリピン：組立／検査ラインの移設・拡張
今後の計画	インドネシア：生産能力向上のために設備の拡張を実施（2024年度から2025年度に生産能力を22万台から25.5万台に増強）
	ベトナム：新工場の設置を検討

## 技術移転

当社グループの成長ドライバーであるアセアンを中心に、各国での現地生産によって、ものづくりの高度化と競争力の強化を継続的に支援しています。2024年度は、『新型3列SUV』や『エクスパンダー』（HEVモデル）などの生産準備を通じて、日本で培ってきた電動車も含めたものづくり技術の海外移転を推進しました。

加えて、現地子会社（製作拠点）のものづくり競争力を強化するために導入した「Buddy制度」も定着してきています。この制度では、海外工場と

ともに成長していく存在として、国内工場が海外工場の「Buddy」となり、人材育成も含めて積極的な支援を行います。新型車の製造ラインの立ち上げから、量産車の生産に至るまで、品質管理や物流改善などさまざまな面で競争力強化やノウハウの伝授を進めています。

さらに、従業員のモチベーションアップを図る施策として「ものづくりスキル」「からくり改善®」「QCサークル活動」の3つのコンペティションをグローバルで開催し、アセアン地域にある多くの海外工場からも従業員が参加しました。

アセアンの各拠点には、ものづくりのスキル、現場管理の知識を伝承するマスタートレーナーを配置しています。これらのトレーナーは当社のグローバルマスタートレーナーによって育成・認定されています。これにより、知識とノウハウの深化、技術力の向上を図っています。

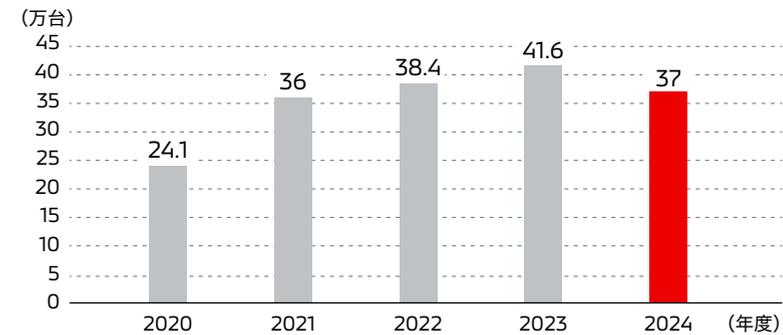
また、タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムの技術系大学や職業訓練校に奨学金や実習車両を提供し、現地人材の技術習得を支援しました。加えて、自動車産業に携わる職業訓練校の学生が最新の技術や業界のニーズを理解できるよう、教師向けオンラインセミナーを開催しました。

これらの取り組みを通じて、現地ニーズに応じた多角的な支援を行い、技術移転のさらなる推進を図っています。

## 輸出

輸出を通じて外貨を獲得することで、地域経済の持続的な成長を支えています。当社グループの海外生産拠点であるミツビシ・モーターズ（タイランド）・カンパニー・リミテッド（MMTh）とミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア（MMKI）は戦略的な立地を活かし、ピックアップトラック、SUVなど当社の主力車種をアセアン地域のみならずグローバルに輸出しています。

### アセアン地域からの輸出台数



## 環境・社会貢献

アセアン地域においても環境規制への対応がますます重要になるなか、当社グループは電動車の技術や知見を活用し、また各地域のパートナーと協力して、アセアン地域で持続可能な事業を実現するとともに、カーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みを推進しています。また、各国での災害時の被災地への寄付、車両や部品の教育機関への供与や職業訓練校での教育・トレーニング、植林や廃棄物リサイクル活動への参加など、ビジネス以外でも地域に根付いた環境・社会貢献活動に取り組んでいます。

〔参照〕 各国での生産拠点の環境・社会貢献活動実績

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/contribution/report/index.html>

## 社会貢献活動の推進

### ガバナンス

#### 基本的な考え方・方針

当社グループのビジョン・ミッションに基づき策定した「社会貢献活動方針」に則して、多様化する地域社会の課題解決や、世界規模の環境問題である地球温暖化の防止、カーボンニュートラル社会の実現に向け、当社グループの事業所が立地する地域の自治体やステークホルダーと連携・協働し社会貢献活動を推進しています。

〔参照〕 社会貢献活動方針

[https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy\\_guideline/index.html](https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html)

#### 推進体制

サステナビリティ委員会にて社会貢献に関する活動の方向性や課題、目標およびその進捗を審議し、重要案件は取締役会に報告しています。また、「地域・社会貢献推進室」は、当社独自の社会貢献活動のプログラムの企画・推進を担うとともに、各国における社会貢献活動の情報を収集・集約し、社内外への情報発信を行う役割も果たしています。

#### 社会貢献推進体制図



〔参照〕 P09 サステナビリティ推進体制

### 活動方針

当社グループは4つの分野（STEP）における社会貢献活動に注力しています。



多様化する社会の課題に対応するため、従業員一人ひとりの持つ技術やノウハウ・製品を活用した継続的な社会貢献に取り組むことで、よりよい未来を描くことができる社会をめざします。



### 2024年度の取り組み

2024年度の取り組みは、ウェブサイトで報告しています。

- 「障がい者雇用プロジェクト」6年目を迎える[タイ]

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/contribution/report/2025/05/20.html>



- 協定締結から1年「岡崎アウトランダーの森」で植樹活動を実施

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/contribution/report/2024/04/16.html>



その他の取り組みは、ウェブサイトをご参照ください。

〔参照〕 当社グループの社会貢献活動

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/contribution/index.html>

社会貢献活動におけるリスクと機会については、自治体・地域住民の信頼性向上および当社事業への理解向上を機会と捉え、一方で、その期待に応えられないことによる関係性悪化・信頼の低下を招くことがリスクと認識しています。

リスク管理の観点では、自治体と連携した活動の参加者に当社グループの事業や社会貢献活動に関するアンケートを実施し、その結果を次回以降の活動に反映しています。

中長期的な目標は、「STEP」の分野における確実な活動の実施、地域課題解決に向けた取り組み、ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションの推進を設定しています。

〔参照〕

P15 マテリアリティ（外部環境・ステークホルダーからの要請／リスク・機会／中期目標／インパクト）

人事関連データ：2024年度の社会貢献支出額・内訳

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>